



Kemendikdasmen

LAPORAN KINERJA

**DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH,
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DIREKTORAT JENDERAL GURU, TENAGA KEPENDIDIKAN,
DAN PENDIDIKAN GURU
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
TAHUN 2025**



KATA PENGANTAR

P

uji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah, Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga

Kependidikan berhasil menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja tahun 2025 dengan tepat waktu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan kepada setiap instansi pemerintah untuk menyusun laporan kinerja setiap tahun.

Laporan ini menyajikan informasi kinerja atas pencapaian sasaran strategis/sasaran program/sasaran kegiatan beserta indikator kinerjanya sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan tahun 2025. Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2025 menetapkan 2 (dua) Sasaran Kinerja dan 7 (tujuh) Indikator Kinerja Kegiatan. Secara umum Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan telah berhasil merealisasikan target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Meskipun telah banyak capaian keberhasilan, namun masih ada beberapa permasalahan yang perlu diselesaikan di tahun mendatang. Permasalahan tersebut diantaranya adalah: 1) Aspirasi sebagian daerah untuk mengintegrasikan proses pengangkatan kepala sekolah dengan rotasi/mutasi, 2). Kewajiban bagi kepala daerah (definitif maupun non-definitif) untuk mendapatkan persetujuan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam hal pengangkatan, pemberhentian, pemindahan kepala sekolah melalui I-MUT BKN, dimana hal ini memerlukan pengembangan integrasi sistem dalam hal penerbitan persetujuan BKN oleh Direktorat KSPSTK, 3). Terdapat kekurangan signifikan kebutuhan kepala sekolah yang kompeten di lingkup nasional. Kondisi ini bukan sekadar masalah kuantitas, melainkan juga masalah kualitas kepemimpinan yang semakin mendesak dan strategis di seluruh



penjuru Indonesia; 4. Ketersediaan Anggaran (APBN) dalam percepatan Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan sehingga membutuhkan dukungan dan keterlibatan aktif dari seluruh pemangku kepentingan sehingga tantangan yang dihadapi tersebut dapat segera terselesaikan.

Melalui Laporan Kinerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang kinerja yang dihasilkan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2025. Semoga Laporan Kinerja ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi perencanaan program/kegiatan dan anggaran, perumusan kebijakan bidang pendidikan dan kebudayaan serta peningkatan kinerja di tahun mendatang.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya Laporan Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2025.



Jakarta, 15 Januari 2026

Direktur Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah,
dan Tenaga Kependidikan

Dr. Iwan Junaedi

LAPORAN KINERJA DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2025

Penanggung Jawab

Dr. Iwan Junaedi

Pengarah

Dr. Eni Susilawati

Dr. Rita Dewi Suspalupi

Dr. Medira Ferayanti

Ulfa Mahmudah, M. Psi

Dr. Paiman

Tim Penyusun

Opik Desanto, S. Kom

Sri Kartini, M.Ak

Heru Suryadi, S.Kom

Kontributor

Catur Gunawan, S.Pd

Siti Mutmainah, S.Si., M.Pd.

Eko Cahyono, S.E

Nur Afrijal Setiawan, S.E

Otong Kusnadi, M.Si

Agus Rohmani, M.A

Zainal Arifin, ST

Muhammad Aman, S.Si

Andar Suhandi, M.Pd

Ranoe Apriyono, M.Si

Edi Purwanto, S.Kom

Tim Reviu

Tazkia Afida Izzati, S.Stat

Eko Triyono, S.M

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	2
A. GAMBARAN UMUM	2
B. DASAR HUKUM	4
C. TUGAS DAN FUNGSI SERTA STRUKTUR ORGANISASI	5
D. PERMASALAHAN/ISU STRATEGIS DAN PERAN STRATEGIS.	7
E. PERAN STRATEGIS	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	9
A. RENCANA STRATEGIS	9
B. PROGRAM PRIORITAS 2025-2029	12
C. RENCANA KERJA DAN ANGGARAN	17
D. PERJANJIAN KINERJA	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	23
A. AKUNTABILITAS KINERJA.....	23
B. REALISASI PROGRAM/AGENDA PRIORITAS.....	42
C. REALISASI ANGGARAN	43
D. EFISIENSI ANGGARAN (SBK).....	46
E. KINERJA LAIN-LAIN.....	47
BAB IV PENUTUP	54
LAMPIRAN	2

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Alokasi Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dari tahun 2025	4
Tabel 1.1 Matriks Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025.....	6
Tabel 2.1 Program Prioritas Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	17
Tabel 2.2 Data Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah	21
Tabel 2.3 Data Pelatihan Pembelajaran Mendalam berdasarkan Dana BOS	21
Tabel 2.4 Alokasi anggaran 2025 Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	21
Tabel 2.5 Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025	23
Tabel 2.6 Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025	24
Tabel 2.7 Rencana kerja dan anggaran tahun 2025	26
Tabel 3.1 Pengukuran Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025.....	29
Tabel 3.2. Data Peserta Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah..	
Tabel 3.3 Realisasi anggaran per program Tahun 2025.....	45
Tabel 3.4 Efisiensi SBK	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik PAGU dan Realisasi Anggaran Tahun 2025	4
Gambar 1.2 Grafik Jumlah SDM ASN.....	8
Gambar 3 Struktur Organisasi	11
Gambar 2.1 Rekapitulasi Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (APBN) pelaksana UPT Ditjen GTK-PG Tahun 2025	18
Gambar 2.2 Framework Pembelajaran Mendalam	22
Gambar 3.1 Grafik Jumlah daerah (Provinsi) yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik	30
Gambar 3.2 Grafik Data Peserta BCKS Tahun 2025.....	34
Gambar Grafik 3.3 Data Peserta Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah Tahun 2025.....	35
Gambar 3.4 Grafik Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	38
Gambar 3.5 Penghargaan Internal Pembangunan predikat Penghargaan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Kemendikdasmen Tahun 2025	50

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

A	AKIP	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
	APBN	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
	ASN	Aparatur Sipil Negara
B	BCKS	Bakal Calon Kepala Sekolah
	BCPS	Bakal Calon Pengawas Sekolah
	BBGTK	Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan
	BGTK	Balai Guru dan Tenaga Kependidikan
	KGTK	Kantor Guru dan Tenaga Kependidikan
	BKN	Badan Kepegawaian Negara
D	Ditjen GTK-PG	Direktorat Jenderal Guru , Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru
	DIPA	Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran
E	EKA	Evaluasi Kinerja Anggaran
G	GTK	Guru dan Tenaga Kependidikan
I	IKK	Indikator Kinerja Kegiatan
	IKU	Indikator Kinerja Utama
	IKPA	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran
	Kemendikbudristek	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
K	Kemendikdasmen	Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
	KRO	Klasifikasi Rincian Output
	Kepmendikdasmen	Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah
	KS	Kepala Sekolah
L	LAKIN	Laporan Kinerja
	LKE	Lembar Kerja Evaluasi
	LHE	Laporan Hasil Evaluasi
	LHKPN	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara
	LHKASN	Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara
N	NKA	Nilai Kinerja Anggaran
O	OMSPAN	Online Monitoring Sistem Perbendaharaan Anggaran Negara
P	Permendikbudristek	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
	Permendikdasmen	Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah
	Perdirjen GTK-PG	Peraturan Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru
	Permenpan dan RB	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
	PS	Pengawas Sekolah
	PK	Perjanjian Kinerja
	PN	Prioritas Nasional
	PM	Pembelajaran Mendalam
	PNS	Pegawai Negeri Sipil
	PPPK	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
R	RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
	Renstra	Rencana Strategis

	RB	Reformasi Birokrasi
	RKT	Rencana Kinerja Tahunan
	Renaksi	Rencana Aksi
	RAN	Rencana Aksi Nasional
	RO	Rincian Output
	RTG	Ruang Talenta Guru
S	SAKIP	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
	SAKTI	Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi
	SETDITJEN GTK-PG	Sekretariat Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru
	SK	Sasaran Kegiatan
	SATKER	Satuan Kerja
	SDM	Sumber Daya Manusia
	SKP	Sasaran Kinerja Pegawai
	SPASIKITA	Sistem Perencanaan, Evaluasi, dan Akuntabilitas Kinerja
	SBK	Standar Biaya Keluaran
	SBKK	Standar Biaya Keluaran Khusus
	SBKU	Standar Biaya Keluaran Umum
	SMART	Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja Terpadu
U	UPT	Unit Pelaksana Teknis
Z	ZI WBK/WBBM	Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani

IKHTISAR EKSEKUTIF

Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis 2025–2029, sekaligus menjadi Tujuan/ Sasaran Kegiatan.

Tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan periode 2025-2029 adalah sebagai berikut: 1). Meningkatkan kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan; 2). Meningkatkan kualitas tata kelola Kementerian. Melalui perumusan tujuan ini, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan berupaya memastikan bahwa seluruh sumber daya yang dikelola dapat memberikan hasil (outcome) yang optimal, selaras dengan kebijakan nasional dan prioritas pembangunan, serta mampu menjawab kebutuhan pemangku kepentingan.

Pada Tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan telah melaksanakan program dan kegiatan secara terarah untuk mendukung pencapaian tujuan strategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra). Capaian indikator tujuan strategis secara umum menunjukkan hasil yang baik, yang mencerminkan meningkatnya efektivitas pelaksanaan kinerja satker dalam mendukung sasaran strategis Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru.

Pencapaian tersebut didukung oleh perencanaan berbasis kinerja yang semakin berkualitas, pengelolaan anggaran yang lebih akuntabel, serta pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala. Meskipun masih dihadapkan pada beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan, satker telah melakukan langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian strategi untuk memastikan ketercapaian target kinerja. Capaian Tahun 2025 menjadi landasan bagi peningkatan kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pada tahun berikutnya.

Tujuan Strategis Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, yaitu: 1). Meningkatkan kualitas pembelajaran, kompetensi, dan karakter pada pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan

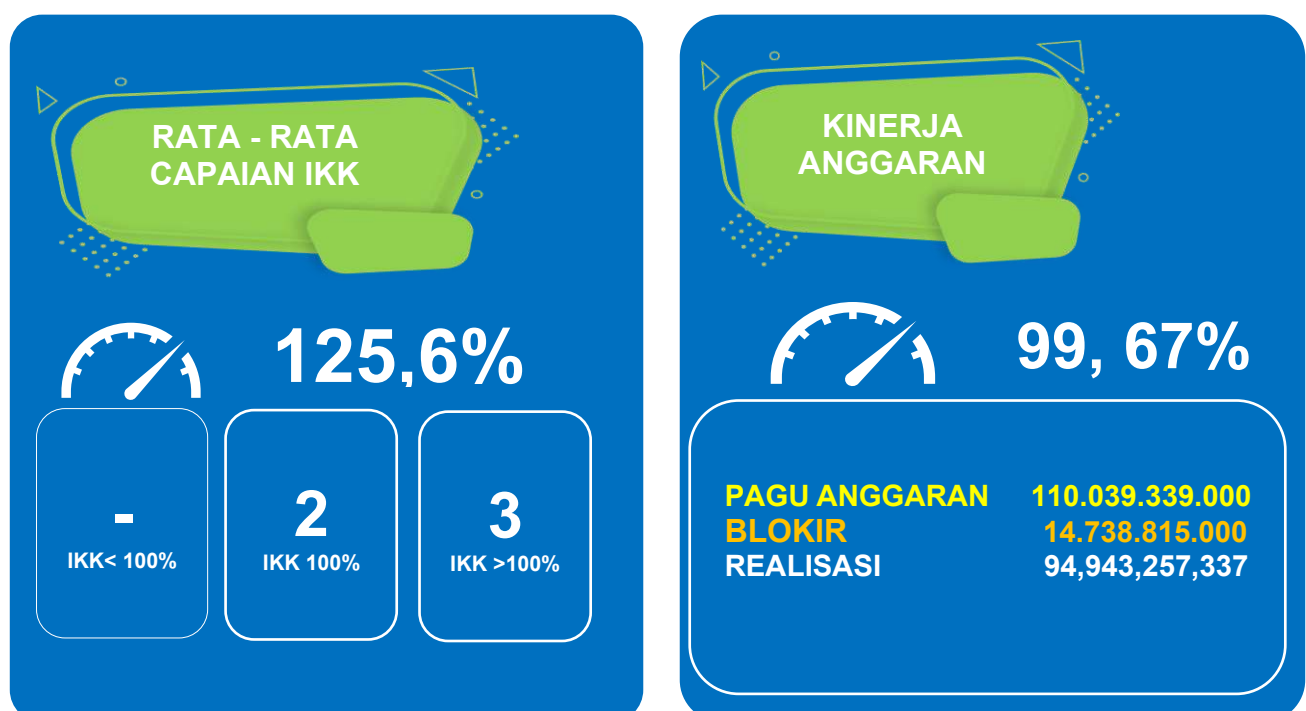
kesetaraan; 2). Meningkatkan kualitas tata kelola Kementerian, ketercapaian tujuan strategis tersebut diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja tujuan, yaitu: 1) Persentase daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan guru dengan kategori baik, 2) Persentase pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada satuan pendidikan formal dan nonformal, 3) Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karir, 4) Persentase satuan pendidikan formal dan nonformal dengan nilai pengelolaan yang partisipatif pada kategori baik. Adapun ketercapaiannya sampai akhir tahun 2025 telah mencapai 125,6%.

Sepanjang tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan telah mengarahkan seluruh program, kegiatan, dan sumber daya untuk mendukung prioritas nasional, prioritas Kementerian, serta agenda transformasi pendidikan dasar dan menengah.

Secara umum, capaian kinerja tahun 2025 menunjukkan tren positif. Dari total 5 (Lima) Indikator kinerja sesuai PK, sebanyak 125,6% berhasil mencapai dan melampaui target.

Capaian ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program sekaligus menunjukkan area yang membutuhkan intervensi lebih lanjut. Tingkat ketercapaian dan ketidakcapaian indikator kinerja lebih detail diuraikan pada BAB III.

Berikut ringkasan capaian kinerja Direktorat KSPSTK pada tahun 2025:



[Sasaran Kegiatan 1]

Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas

1.1 Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	TARGET	89,47%
	REALISASI	94,57%
1.2 Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	TARGET	1,98%
	REALISASI	3,50%
1.3 Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	TARGET	0,53%
	REALISASI	0,77%

[Sasaran Kegiatan 2]

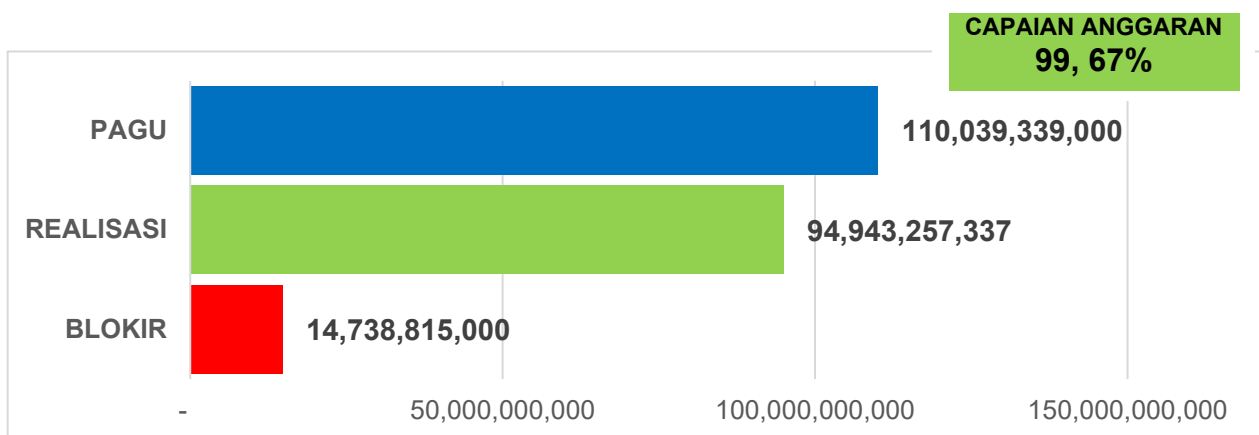
Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

2.1. Capaian Nilai Kinerja Anggaran Instansi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	TARGET	SANGAT BAIK
	REALISASI	SANGAT BAIK
2.2 Predikat Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan minimal A	TARGET	A
	REALISASI	A

Berikut alokasi anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun Anggaran 2025.

KODE	URAIAN KEGIATAN/KRO/RO	Pagu Revisi	Realisasi
	TOTAL SELURUHNYA	95,300,524,000	94,943,257,337
DI	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran	80,177,551,000	80,138,818,543
DI.7618	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	80,177,551,000	80,138,818,543
QDC	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	38,625,220,000	38,596,033,469
QDC.001	Calon Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah yang mendapatkan Bimtek Pendidikan Kepemimpinan	10,852,003,000	10,850,410,957
QDC.002	Kepala Sekolah yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	1,891,283,000	1,891,108,649
QDC.003	Pengawas Sekolah yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	7,049,391,000	7,048,540,020
QDC.004	Kepala sekolah, Pengawas sekolah, dan Tenaga Kependidikan yang Memperoleh Penghargaan	18,832,543,000	18,805,973,843
SCI.005	Tenaga Kependidikan yang mendapatkan bimtek pengembangan kompetensi	33,947,833,000	33,939,015,685
UBA	Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	7,604,498,000	7,603,769,389
UBA.006	Penataan kepala sekolah, pengawas sekolah dan tenaga kependidikan	7,604,498,000	7,603,769,389
WA	Program Dukungan Manajemen	15,122,973,000	14,804,438,794
WA.7619	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru	15,122,973,000	14,804,438,794
EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	15,122,973,000	14,804,438,794
EBA.956	Layanan BMN	10,000,000	7,900,000
EBA.962	Layanan Umum	164,800,000	164,798,000
	Pelayanan Ketatausahaan	164,800,000	164,798,000
	Layanan Perkantoran	14,948,173,000	14,631,740,794
	Gaji dan Tunjangan	5,784,352,000	5,472,450,134

Tabel 1 Alokasi Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dari tahun 2025 (sumber data SAKTI)



Gambar 1.1 Grafik PAGU dan Realisasi Anggaran Tahun 2025 (sumber data SAKTI)

Berdasarkan dari grafik/tabel di atas, alokasi anggaran selama tahun anggaran 2025 mengalami penurunan, hal tersebut seiring dengan Kebijakan terkait Efisiensi Anggaran Belanja serta peningkatan target/sasaran program prioritas pada Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru.

Selama tahun 2025 terdapat permasalahan/kendala yang dihadapi dalam upaya pencapaian target, dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi permasalahan digambarkan pada gambar berikut ini:

Permasalahan/kendala yang dihadapi dalam upaya pencapaian target Tahun 2025:

- ❖ Terdapat permasalahan pada Data pada saat akan melaksanakan seleksi, khususnya periode penugasan Kepala Sekolah. terbaca Terhitung Mulai Tanggal saat PNS atau bahkan CPNS. Sehingga tidak bisa terakomodir sebagai kandidat Calon Kepala Sekolah di SIM KSPSTK
- ❖ Ketersediaan anggaran APBN dalam percepatan Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah dalam pemenuhan Calon Kepala Sekolah;
- ❖ Ketersedian dan kesiapan daerah dalam infrastruktur pada saat proses seleksi Substansi berupa perangkat komputer dan jaringan internet, ketersediaan listrik

Upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi permasalahan/kendala yang muncul, antara lain:

- ❖ Secara manual, berkoordinasi langsung dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota terkait permasalahan data calon Kepala Sekolah;
- ❖ Mengakomodir permintaan Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota terkait penyiapan Seleksi Calon Kepala Sekolah dari jalur mandiri dengan pembiayaan APBD;
- ❖ Mendorong Pemerintah Daerah dalam percepatan pemenuhan Calon Kepala Sekolah yang kosong, masih plt melalui kegiatan Sosialisasi, Kunjungan Kerja, dll termasuk kolaborasi dengan stakeholder di daerah (PLN dsb) dalam keterdukungan infrastuktur.



Kemendikdasmen



BAB I

PENDAHULUAN

=====

Gambaran Umum

Dasar Hukum

Tugas dan Fungsi serta Struktur Organisasi

Permasalahan/isu strategis





A. Gambaran Umum

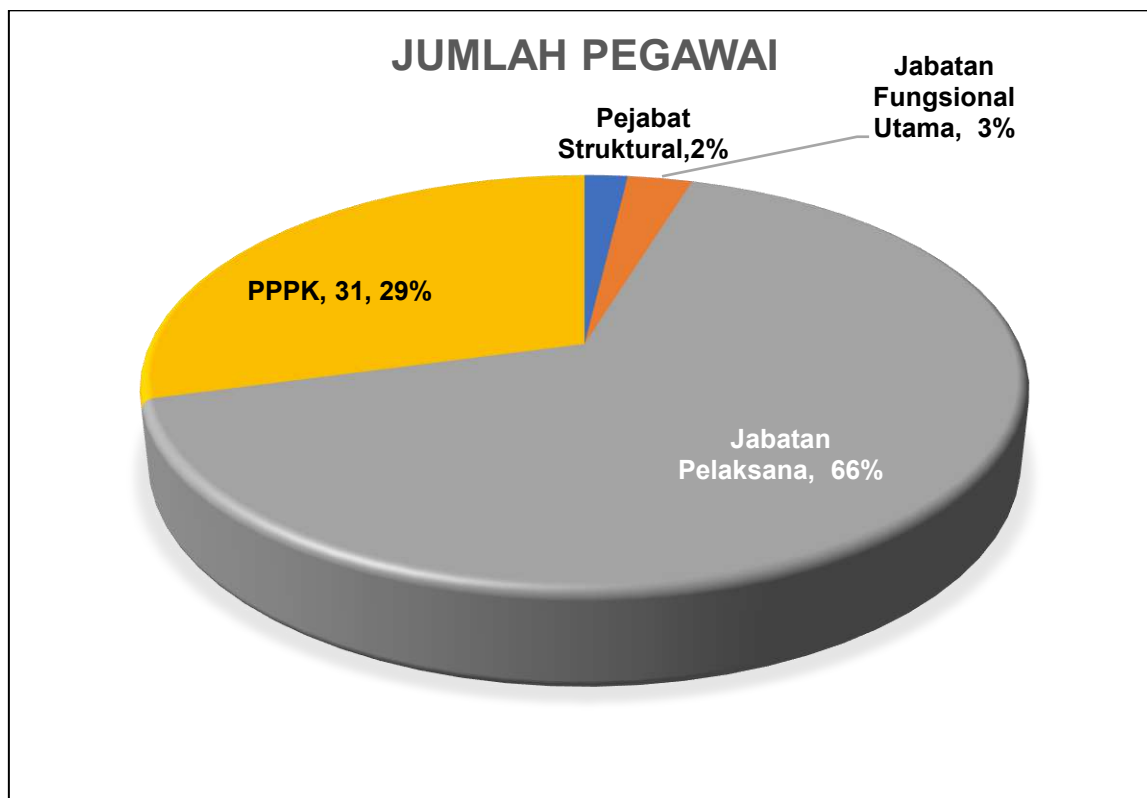
Secara umum, kondisi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2025 menunjukkan kesiapan kelembagaan, efektivitas koordinasi, serta peningkatan kapasitas sumber daya yang mendukung terwujudnya tata kelola pendidikan dasar dan menengah yang lebih berkualitas. Hal ini menjadi fondasi penting bagi peningkatan kinerja di tahun berikutnya.

Struktur organisasi Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan terdiri dari unsur pimpinan, unit teknis, serta bagian-bagian pendukung yang berfungsi memastikan kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan. Seluruh unsur bekerja secara sinergis dalam rangka mencapai sasaran strategis Renstra 2025–2029, khususnya terkait peningkatan mutu layanan pendidikan, efektivitas tata kelola, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

Sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pada tahun 2025, terdiri dari aparatur dengan kompetensi beragam, baik fungsional maupun struktural. Upaya peningkatan kapasitas SDM dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, serta penerapan manajemen kinerja berbasis hasil. Budaya kerja berintegritas, adaptif, dan kolaboratif terus ditumbuhkan sejalan dengan agenda Reformasi Birokrasi Tematik dan penguatan nilai ASN BerAKHLAK.

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan merupakan satuan kerja dibawah Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru. Sesuai dengan peraturan Permendikdasmen No. 1 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pertama kali dibentuk pada 8 November 2021. Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga

Kependidikan saat ini dipimpin oleh Dr. Iwan Junaedi dengan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) ASN sebanyak 101 orang dengan rincian sebagai berikut: Pejabat Struktural 3 (tiga) orang, 70 (tujuh puluh) orang Jabatan Pelaksana dan PPPK 31 (tiga puluh satu) orang.



Gambar 1.2 Grafik Jumlah SDM ASN (sumber data: SIMPEG GTK)

Wilayah kerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan melingkupi meliputi pembinaan Kepala Sekolah seluruh jenjang yaitu Kepala Taman Kanak-kanak, Kepala Sekolah Dasar, Kepala Sekolah Menengah Pertama, Kepala Sekolah Menengah Atas, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan, Kepala Sekolah Luar Biasa. Selanjutnya juga menangani pembinaan Pengawas Sekolah Seluruh jenjang yaitu, Pengawas Taman Kanak-kanak, Pengawas Sekolah Dasar, Pengawas Sekolah Menengah Pertama, Pengawas Sekolah Menengah Atas, Pengawas Sekolah Menengah Kejuruan, dan Pengawas Sekolah Luar Biasa. Untuk Profesi Tenaga Kependidikan menangani Kepala Tenaga Administrasi Sekolah, Kepala Pustakawan, Kepala Laboran.

Seiring dengan perubahan nomenklatur Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah,

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan terdiri atas Sub Direktorat Peningkatan Kapasitas, Pelindungan dan Pengendalian, Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Dasar Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025, dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), pengelolaan keuangan negara, serta tata kelola pemerintahan yang baik. Adapun dasar hukum penyusunan laporan ini meliputi:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 188 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah;
4. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 – 2029;
5. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah;
10. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah No. 19 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029;
11. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi;

12. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah;
13. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 19 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029;
14. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2025 Tentang Standar Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah.

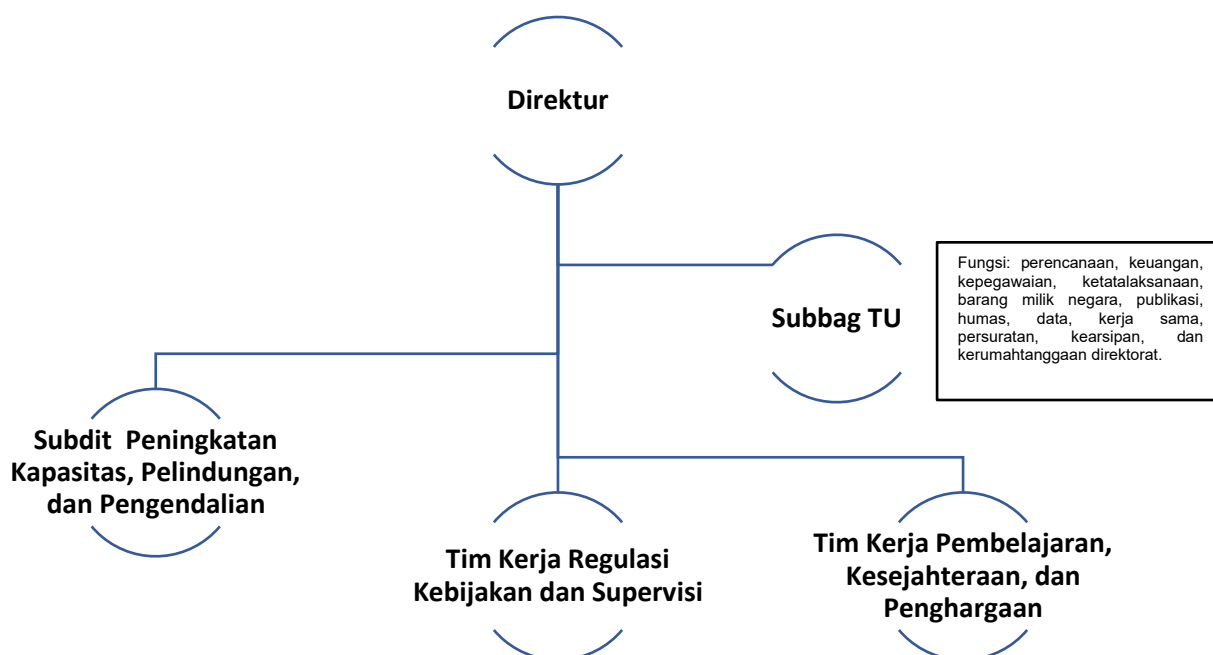
C. Tugas dan Fungsi serta Struktur Organisasi

Tugas:

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) penyiapan perumusan kebijakan di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- b) pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan; pelaksanaan kebijakan di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
- c) pelaksanaan kebijakan di bidang standar dan penjaminan mutu calon kepala sekolah dan pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- d) penyiapan bahan pembinaan di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- e) fasilitasi di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu,

- kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
- f) penyusunan norma, prosedur, dan kriteria di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
 - g) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan kebutuhan, pendistribusian, pemindahan lintas daerah provinsi, pembelajaran, pengembangan karier, pengembangan kompetensi nonvokasional, peningkatan kualifikasi, standar dan penjaminan mutu, kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan;
 - h) penyiapan bahan pembinaan jabatan kepala sekolah dan jabatan fungsional pengawas sekolah dan tenaga kependidikan;
 - i) pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan; dan
 - j) pelaksanaan urusan ketatausahaan direktorat.



Gambar 1.3 Struktur Organisasi

Fungsi:

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 01 tahun 2024, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas sebagai berikut yaitu:

Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan.

D. Permasalahan/isu strategis dan Peran Strategis.

ISU STRATEGIS

1. Proporsi tugas dan alokasi waktu: Peserta pelatihan seringkali mengalami tantangan dalam membagi waktu antara menyelesaikan tugas (Lembar Kerja/LK) yang banyak dan membutuhkan analisis tinggi, dengan waktu istirahat yang tersedia.
2. Kondisi Infrastruktur Digital dan Fasilitas Pelatihan;
3. Konektivitas Internet dan Listrik: Tidak semua wilayah memiliki konektivitas internet yang stabil, ketersediaan perangkat teknologi (komputer/proyektor), atau pasokan listrik yang andal. Hal ini mempengaruhi pembelajaran daring, penggunaan Learning Management System (LMS), dan pemantauan digital.
4. Sumber Daya Manusia Pendukung dan Koordinasi Berjenjang
5. Koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam pelatihan masih menjadi tantangan:
6. Variasi Kualitas Pengajar: Terdapat perbedaan kemampuan pengajar (fasilitator) dalam mengelola pembelajaran orang dewasa (andragogi) dan memfasilitasi diskusi studi kasus, sehingga berpotensi menciptakan perbedaan dalam pengalaman belajar peserta.
7. Koordinasi Kepala Sekolah Mentor: Kepala Sekolah Mentor sering menerima informasi mengenai jadwal shadowing atau praktik lapangan dalam waktu relatif singkat. Selain itu, perlu adanya penyesuaian antara jadwal kunjungan sekolah mentor dengan modul yang sedang dipelajari peserta, dan perlunya pemahaman Kepala Sekolah mentor terhadap kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh BCKS.
8. Koordinasi berjenjang: Pelibatan banyak pihak (Direktorat, UPT, Dinas) memerlukan mekanisme komunikasi yang lebih efisien, karena ketidaksamaan pemahaman prosedur dapat berpotensi mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pelatihan.
9. Literasi Digital dan Gangguan Teknis: Penggunaan LMS memerlukan literasi digital yang memadai, dan tantangan muncul ketika sistem mengalami gangguan teknis atau tidak selaras dengan desain pelatihan (flipped learning). Selain itu, peserta dengan kemampuan IT yang beragam memunculkan kesulitan mengakses LMS.
10. Terdapat tantangan dalam pengangkatan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah yakni penetapan formasi dari MenpanRB masih dilakukan secara manual, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama. Untuk percepatan pemenuhan kekosongan kepala sekolah dan pengawas sekolah di seluruh instansi daerah;
11. Penguatan Reformasi Birokrasi dalam rangka memastikan terwujudnya perbaikan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang lebih baik dan profesional;
12. Peningkatan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas tata kelola pemerintahan melalui penerapan e-government;
13. Memastikan sinkronisasi perencanaan program, pelaksanaan kegiatan dan evaluasinya serta proses yang berkelanjutan dalam melakukan koordinasi internal Direktorat KSPSTK untuk memenuhi prinsip good governance;
14. Memastikan kualitas layanan dan pelibatan publik baik dengan pihak eksternal maupun internal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
15. komitmen dan dukungan anggaran pemda untuk peningkatan kompetensi tendik di daerah masih rendah;
16. Konten Pembelajaran digital belum memenuhi harapan masyarakat;

PERAN STRATEGIS

1. Berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan calon kepala sekolah, pengawas sekolah melalui mekanisme Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah menggunakan sistem pengangkatan kepala sekolah dan pengawas sekolah;
2. Berperan penting dalam Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan lainnya.
3. Berperan penting dalam penguatan manajemen dan tata Kelola yang berkualitas untuk mewujudkan *good governance* melalui peningkatan akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi Direktorat;
4. Berperan penting dalam percepatan pembelajaran digital melalui Pembangunan platform pembelajaran digital;
5. mewujudkan guru yang berdaya dan memberdayakan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan proses dan hasil belajar peserta didik.



Kemendikdasmen



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

=====

Rencana Strategis
Tujuan Strategis
Program Prioritas 2025-2029
Rencana Kerja dan Anggaran
Perjanjian Kinerja



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Dan Tenaga Kependidikan, merupakan arah kebijakan dan dasar penyelenggaraan program serta kegiatan selama periode 2025–2029. Renstra ini memuat visi, misi, tujuan strategis, sasaran kegiatan, indikator kinerja, dan target kinerja tahunan serta prioritas program yang menjadi pedoman dalam menetapkan target kinerja tahunan, termasuk target pada tahun 2025.

Sebagai dokumen perencanaan jangka menengah, Renstra Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi berjalan secara terarah, terukur, dan selaras dengan kebijakan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Seluruh target kinerja dalam Laporan Kinerja Tahun 2025 merujuk pada indikator dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Dan Tenaga Kependidikan, sehingga capaian kinerja dapat dievaluasi secara konsisten, akuntabel, dan berorientasi hasil.

Visi

Didasarkan pada visi Kemendikdasmen tahun 2025 - 2029, Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru yang mengemban amanat menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan, serta pendidikan profesi guru, merumuskan visi yang menjadi acuan dalam menentukan arah perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan, serta pendidikan profesi guru selama kurun 5 (lima) tahun pada periode Renstra tahun 2025 - 2029. Rumusan visi Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru adalah:

“Terwujudnya Guru dan Tenaga Kependidikan berkualitas dalam rangka mendukung Visi Kemendikdasmen yaitu terwujudnya pendidikan bermutu untuk semua dengan dukungan partisipasi semesta dalam rangka mewujudkan bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru berkomitmen untuk melaksanakan tugas dan fungsi dengan Responsif, Akuntabel, Melayani, Adaptif, dan Harmonis (RAMAH) sebagai budaya kerja organisasi di lingkungan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, dan Setia, Amanah, Negarawan, Teladan, Unggul, dan Ngemong (SANTUN) sebagai budaya kerja pegawai Kemendikdasmen.

Misi

Dari ketiga Misi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tersebut, melalui Ditjen Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru, maka Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan melaksanakan 2 (dua) misi yaitu: 1). Mewujudkan pendidikan yang berkeadilan, berkualitas, berdaya saing, dan relevan yang didukung dengan sarana dan prasarana memadai, sistem pembelajaran berkualitas, serta teknologi pembelajaran, dan misi ketiga, 2). Mengoptimalkan kerja sama, kolaborasi, dan peran seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan.

Didasarkan pada tugas dan fungsi Ditjen Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru serta misi Kementerian Pendidikan Dasar dan Menen yang dilaksanakan oleh Ditjen Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru dengan penjabaran misi terkait guru, tenaga kependidikan dan pendidikan guru, dirumuskan misi Ditjen Guru Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru tahun 2025-2029 sebagai berikut:

1. Mewujudkan guru dan tenaga kependidikan berkualitas yang didukung dengan pendidikan profesi guru, peningkatan kompetensi dan kualifikasi, pengembangan karir, kesejahteraan dan tata kelola guru dan tenaga kependidikan yang baik.
2. Mengoptimalkan kerja sama, kolaborasi, dan peran seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung terwujudnya guru dan tenaga kependidikan berkualitas.

Tujuan Strategis

Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru menetapkan dua tujuan yang didasarkan dari Sasaran Program, Maka, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan berpartisipasi mengampu kedua tujuan tersebut, yaitu:

1. Meningkatnya hasil belajar pendidikan anak usia dini, dasar, menengah, khusus, layanan khusus, dan kesetaraan;

2. Meningkatnya tata kelola Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.

Matriks Kinerja

Sesuai dengan Renstra Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Jenderal GTK-PG tahun 2020-2025 melalui Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menetapkan Sasaran, Indikator dan target pada Tahun 2025, berikut Matriks Kinerja tahun 2025:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	89,47
2	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persen	1,98
3	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	0,53
4	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik
5	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	Predikat	A

Tabel 2.1 Matriks Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025

B. Program Prioritas 2025-2029

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam mendukung Kegiatan Prioritas Nasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN 2025-2029) mengacu pada Asta Cita.

Adapun Program Prioritas yang dilakukan oleh Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, sebagai berikut:

No	Nama Program Prioritas	Target 2025 (Orang/Daerah)	Alokasi Anggaran 2025
1	Peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah untuk mendorong terwujudnya upaya positif dalam perbaikan kualitas belajar mengajar, dan kualitas satuan pendidikan secara menyeluruh.	5.150	15,373,433,000
2	Pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berbasis <i>Higher Order Thinking Skills</i> (HOTS) dan pendekatan pelatihan berbasis pembelajaran mendalam.	17.310	11,126,692,000

Tabel 2.2 Program Prioritas Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Penjelasan Program Prioritas Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

1. Pengangkatan Calon Kepala Sekolah

<https://pengangkatan-ksps.kemendikdasmen.go.id/>

Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS) merupakan sebuah inisiatif krusial yang dirancang untuk secara sistematis dan terstruktur menyiapkan individu-individu terbaik menjadi pemimpin pendidikan yang kompeten. Program ini berfokus pada penyiapan kompetensi calon kepala sekolah secara holistik, mencakup pematangan esensial dari berbagai aspek, di mana para peserta dibekali dengan wawasan kepemimpinan yang luas, pengetahuan manajerial dan kurikulum yang mendalam,

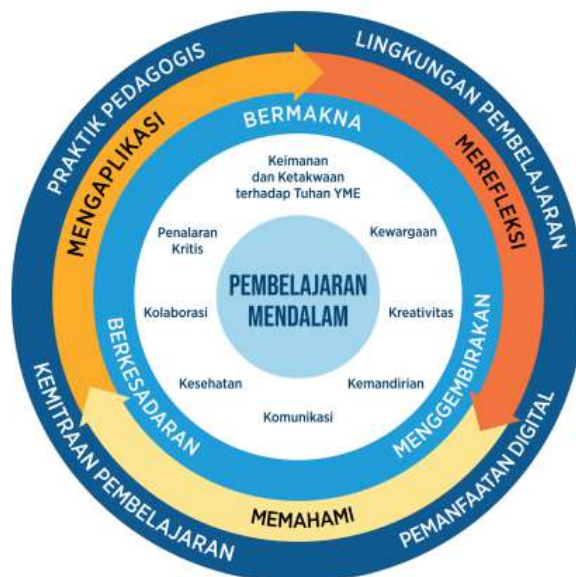
penanaman sikap profesional, peneguhan nilai integritas, serta pengasahan keterampilan praktis yang vital dalam memimpin dan mengelola Satuan Pendidikan secara efektif. Penyelenggaraan pelatihan strategis ini berada di bawah mandat resmi Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru. Pelaksanaannya dilakukan melalui unit-unit pelaksana teknis (UPT) yang tersebar, seperti Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan (BBGTK), Balai Guru dan Tenaga Kependidikan (BGTK), dan Kantor Guru dan Tenaga Kependidikan (KGTK), serta bekerja sama dengan Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) setempat. Jaringan penyelenggara yang luas ini memastikan bahwa penyiapan calon pemimpin sekolah dapat dilakukan secara merata dan terstandar di seluruh wilayah Indonesia. Landasan utama yang mendasari digulirkannya program BCKS adalah adanya kekurangan signifikan kebutuhan kepala sekolah yang kompeten di lingkup nasional. Kondisi ini bukan sekadar masalah kuantitas, melainkan juga masalah kualitas kepemimpinan yang semakin mendesak dan strategis di seluruh penjuru Indonesia. Kebutuhan ini dipertegas dan diatur secara resmi melalui Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 7 Tahun 2025, yang secara eksplisit menekankan pentingnya rangkaian proses yang komprehensif, dimulai dari pemetaan kebutuhan kepala sekolah yang akurat hingga penyiapan calon pemimpin yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, Pelatihan BCKS hadir sebagai solusi strategis. Program ini memastikan ketersediaan pemimpin pendidikan yang tidak hanya memadai secara jumlah, tetapi juga memiliki kualitas kepemimpinan yang visioner, adaptif, serta transformatif. Melalui penyiapan yang matang ini, diharapkan setiap kepala sekolah lulusan BCKS mampu mendorong perbaikan mutu pendidikan, mengelola perubahan kurikulum, serta menciptakan ekosistem pembelajaran yang suportif, sehingga cita-cita untuk mewujudkan pendidikan bermutu secara merata di setiap satuan pendidikan di Indonesia dapat dicapai.

Balai Penyelenggara	Pelatihan yang sudah berjalan	Peserta Lulus
BBGTK DI Yogyakarta	64	64
BBGTK Jawa Barat	671	669
BBGTK Jawa Tengah	568	567
BBGTK Jawa Timur	584	577
BBGTK Sulawesi Selatan	240	237
BBGTK Sumatera Utara	256	256
BGTK Aceh	165	162
BGTK Bali	71	70
BGTK Banten	162	162
BGTK Jambi	86	84
BGTK Kalimantan Barat	129	128
BGTK Kalimantan Selatan	110	105
BGTK Kalimantan Tengah	79	79
BGTK Kalimantan Timur	68	68
BGTK Lampung	161	158
BGTK Nusa Tenggara Barat	129	125
BGTK Nusa Tenggara Timur	148	146
BGTK Papua	52	49
BGTK Papua Barat	27	27
BGTK Riau	125	124
BGTK Sulawesi Tengah	107	107
BGTK Sulawesi Tenggara	94	92
BGTK Sulawesi Utara	71	70
BGTK Sumatera Barat	161	160
BGTK Sumatera Selatan	159	158
KGTK Bengkulu	56	53
KGTK Gorontalo	56	56
KGTK Kalimantan Utara	15	14
KGTK Kepulauan Bangka Belitung	28	28
KGTK Kepulauan Riau	40	39
KGTK Maluku Utara	37	35
KGTK Sulawesi Barat	45	45
BGTK Maluku	55	55
Grand Total	4819	4769

Gambar 2.1 Rekapitulasi Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (APBN) pelaksana UPT Ditjen GTK-PG Tahun 2025

2. Pembelajaran Mendalam merupakan pendekatan transformatif dalam pendidikan yang menekankan pentingnya penciptaan suasana belajar dan proses pembelajaran yang berkesadaran (*mindful*), bermakna (*meaningful*), dan menyenangkan (*joyful*) melalui pengembangan potensi murid secara holistik, mencakup aspek intelektual (olah pikir), etika (olah hati), estetika (olah rasa), dan kinestetik (olahraga). Penajaman terhadap substansi materi ajar yang berorientasi pada pendalaman kompetensi menjadi elemen kunci dalam penerapan pembelajaran mendalam. Untuk itu, optimalisasi kompetensi pendidik sangat diperlukan agar mampu merancang dan melaksanakan strategi pembelajaran mendalam secara kontekstual, aktual, serta bersifat monodisipliner maupun interdisipliner. Keberhasilan implementasi pembelajaran mendalam juga memerlukan dukungan ekosistem pendidikan yang kuat, termasuk keterlibatan aktif dalam kemitraan pembelajaran serta pemanfaatan teknologi digital sebagai katalisator pembelajaran yang interaktif, kolaboratif, dan kontekstual.

Pada tahun 2025, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia merumuskan kerangka kerja pembelajaran mendalam (lihat Gambar 1), yang terdiri atas empat lapisan utama:



Gambar 2.2 Framework Pembelajaran Mendalam
Sumber: Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, 2025

1. Dimensi Profil Lulusan

Dimensi profil lulusan merupakan kompetensi utuh yang harus dimiliki oleh setiap peserta didik setelah menyelesaikan proses pembelajaran dan pendidikan. Profil lulusan terdiri atas delapan dimensi, yaitu keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) kewargaan, (3) penalaran kritis, (4) kreativitas, (5) kolaborasi, (6) kemandirian, (7) kesehatan, dan (8) komunikasi.

2. Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran merupakan landasan penting yang memastikan proses belajar berjalan efektif.

Tiga prinsip utama yang mendukung pembelajaran mendalam adalah berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan. Ketiga prinsip ini dalam implementasinya tidak harus berurutan, tetapi saling melengkapi dalam membangun pembelajaran mendalam bagi murid. Ketiga prinsip pembelajaran tersebut dilaksanakan melalui olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olahraga.

3. Pengalaman Belajar

Pengalaman belajar merupakan proses yang dialami individu dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap, atau nilai. Pengalaman belajar dalam konteks pembelajaran mendalam berfokus pada proses yang bertahap untuk mencapai pemahaman yang mendalam, mencakup

pengalaman belajar memahami, mengaplikasi, dan merefleksi.

4. Kerangka Pembelajaran

Kerangka pembelajaran merupakan panduan sistematis untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung pembelajaran. Fokus utama kerangka ini adalah membentuk pengalaman belajar yang holistik bagi murid. Keempat elemen ini yaitu praktik pedagogis, kemitraan pembelajaran, lingkungan pembelajaran, dan pemanfaatan teknologi digital.

Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru perlu:

- 1) melakukan peningkatan kompetensi guru melalui program pelatihan pembelajaran mendalam yang terintegrasi kepada guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan; serta
- 2) melakukan supervisi pelatihan pembelajaran mendalam untuk menjamin kualitas dan mutu pelaksanaannya.

Data Pelatihan Pembelajaran Mendalam Kepala Sekolah

Tahapan	Jumlah Peserta	Prosentase Peserta
Jumlah Pendaftar	60,781	90.94%
Jumlah Peserta	57,548	86.10%
Lulus*	30,454	45.57%

Tabel 2.3 Data Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah

Data Pelatihan Pembelajaran Mendalam berdasarkan Dana BOS

Jenis Pelatihan	BOS Kemajuan Terbaik	BOS Sekolah Prestasi	BOS Reguler	Target Pendaftaran	Pendaftar keseluruhan	Peserta sudah dikelaskan	Prosentase Pendaftar
Kepala Sekolah	46,888	1,336	8,442	66,836	60,781	57,548	90.94%

Tabel 2.4 Data Pelatihan Pembelajaran Mendalam berdasarkan Dana BOS

C. Rencana Kerja dan Anggaran

Sebagai pengguna anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan, menyusun rencana kerja dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029. Berikut alokasi anggaran Tahun 2025 Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Program	138.03.DI	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran			94.916.366.000
Kegiatan	7618	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan			94.916.366.000
Indikator Kinerja Kegiatan					
Klasifikasi Rincian Output	1	7618.QDC	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	7.595.00 Orang	42.420.564.000
Rincian Output	01	QDC.001	Calon Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah yang mendapatkan Bimtek Pendidikan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	(PN) 5150.00 Orang	13.946.457.000
	02	QDC.002	Pengawas Sekolah yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	(PN) 256.00 Orang	2.592.173.000
	03	QDC.003	Pengawas Sekolah yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	(PN) 1500.00 Orang	7.049.391.000
	04	QDC.004	Kepala sekolah, Pengawas sekolah, dan Tenaga Kependidikan yang Memperoleh Penghargaan	(PN) 650.00 Orang	16.832.543.000
Klasifikasi Rincian Output	2	7618.SCI	Polatihan Bidang Pendidikan	17.310.00 Orang	43.936.164.000
Rincian Output	01	SCI.005	Tenaga Kependidikan yang mendapatkan bimtek pengembangan kompetensi	(PN) 17310.00 Orang	43.936.164.000
Klasifikasi Rincian Output	3	7618.UBA	Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	36.00 Daerah (Prov/Kab/Kota), Provinsi, Kab/Kota	6.559.618.000
Rincian Output	01	UBA.005	Penataan kepala sekolah, pengawas sekolah dan tenaga kependidikan	(PN) 36.00 Provinsi	6.559.618.000
Program	138.03.WA	Program Dukungan Manajemen			15.122.973.000
Kegiatan	7619	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Dijen Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru			15.122.973.000
Indikator Kinerja Kegiatan					
Klasifikasi Rincian Output	1	7619.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	3.00 Layanan, Laporan, Dokumen, Rekomendasi, Unit	15.122.973.000
Rincian Output	01	EBA.956	Layanan BMN	1.00 Layanan	10.000.000
	02	EBA.962	Layanan Umum	1.00 Layanan	164.800.000

Tabel 2.5 Alokasi anggaran 2025 Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

Adapun rencana kerja dan anggaran tahunan pada tahun 2025 sebagai berikut:

No	Nomenklatur	Kode	Program / Kegiatan / KRO / Rincian Output / Komponen	Satuan	Volume	Alokasi
1	Program	DI	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran			145,661,716,000
2	Kegiatan	7618	Pembinaan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan			
3	Sasaran		Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas			
4	Indikator		Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	92.11	
5	KRO	7618.UBA	Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah			15,556,618,000
6	RO	7618.UBA.006	Penataan kepala sekolah, pengawas sekolah dan tenaga kependidikan	Orang	2,508	15,556,618,000
7	Komponen		051-Penyusunan Perencanaan Kebutuhan			1,140,440,000
8	Komponen		052-Koordinasi Perencanaan dan Pemenuhan Kebutuhan			2,442,450,000
8	Komponen		053-Fasilitasi Pemenuhan Kebutuhan dan Penataan			6,778,750,000
9	Komponen		054-Analisis Pemenuhan Kebutuhan dan Penataan			1,140,440,000
10	Komponen		055-Supervisi dan Evaluasi Implementasi Pemenuhan Kebutuhan			4,054,538,000
11	Indikator		Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persen	3.66	
12	KRO	7618.QDC	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat			34,109,591,000
13	RO	7618.QDC.001	Tenaga Kependidikan yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	Orang	180,000	19,820,282,000
14	Komponen		051-Penyusunan Pedoman dan Bahan			1,981,300,000
15	Komponen		052-Koordinasi dan Sosialisasi			1,386,550,000
16	Komponen		053-Pelaksanaan Karir Kepala Sekolah			16,452,432,000

No	Nomenklatur	Kode	Program / Kegiatan / KRO / Rincian Output / Komponen	Satuan	Volume	Alokasi
17	RO	7618.QDC.004	Tenaga Kependidikan yang Memperoleh Penghargaan	Orang	10,944	14,289,309,000
18	Komponen		051-Penyusunan Pedoman dan Bahan			1,190,700,000
19	Komponen		052-Seleksi Penghargaan dan Perlombaan			1,884,400,000
20	Komponen		053-Pelaksanaan Perlombaan			5,414,180,000
21	Komponen		054-Pelaksanaan Penghargaan			5,414,329,000
22	Komponen		056-Supervisi dan Evaluasi Harlindung			385,700,000
23	Indikator		Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	1.08	
24	KRO	7618.QDC	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat			95,995,507,000
25	RO	7618.QDC.010	Calon Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah yang mendapatkan Bimtek Pendidikan Kepemimpinan	Orang	1,215,400	44,925,972,000
26	Komponen		051-Penyusunan Pedoman dan Bahan			4,009,040,000
27	Komponen		052-Koordinasi dan Sosialisasi Pendampingan Pembelajaran			10,325,360,000
28	Komponen		053-Pelaksanaan Pendampingan Pembelajaran			28,116,672,000
29	Komponen		055-Supervisi dan Evaluasi Pendampingan Pembelajaran			623,400,000
30	Komponen		353-Pelaksanaan Bimtek Microcredential			1,851,500,000
31	KRO	7618.SCI	Pelatihan Bidang Pendidikan			51,069,535,000
32	RO	7618.SCI.011	Tenaga Kependidikan yang mendapatkan bimtek pengembangan kompetensi	Orang	1,345,500	51,069,535,000
33	Komponen		051-Penyusunan Pedoman dan Bahan			5,061,580,000
34	Komponen		052-Koordinasi dan Sosialisasi Peningkatan Kompetensi			9,183,580,000
35	Komponen		053-Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi GTK			34,693,215,000
36	Komponen		055-Supervisi dan Evaluasi Peningkatan Kompetensi GTK			1,009,100,000
37	Komponen		353-Pelaksanaan Bimtek Microcredential			1,122,060,000
40	Program	WA	Program Dukungan Manajemen			15,120,873,000
38	Kegiatan	7619	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru			15,120,873,000
39	Sasaran		Meningkatnya Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan			
41	Indikator	Predikat	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik		Sangat Baik	
41	Indikator	Predikat	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A		A	
42	KRO	7619.EBA	Layanan Manajemen Dukungan Internal			15,120,873,000
43	RO	7619.EBA.956	Layanan BMN	Layanan	1	7,900,000
44	Komponen		052-Penyusunan laporan BMN			7,900,000
45	RO	7619.EBA.962	Layanan Umum	Layanan	12	164,800,000
46	Komponen		060-Pelayanan Ketatausahaan			164,800,000
47	RO	7619.EBA.994	Layanan Perkantoran	Layanan	84	14,948,173,000
48	Komponen		001-Gaji dan Tunjangan			8,037,204,000
49	Komponen		002-Operasional dan Pemeliharaan Kantor			6,910,969,000
Total						160,782,589,000

Tabel 2.6 Rencana kerja dan anggaran tahun 2025

D. Perjanjian Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 19 Tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menetapkan 2 (dua) sasaran kinerja, dan 5 (lima) indikator dan target selama lima tahun periode 2025-2029, yaitu:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi
1	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	89,47	94,57
2	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persen	1,98	3,50
3	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	0,53	0,77
4	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik
5	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	Predikat	A	A

Tabel 2.7 Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Dalam rangka mencapai tujuan strategis, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menetapkan target tahunan yang akan dicapai, yaitu melalui perjanjian kinerja tahun 2025. Penetapan target perjanjian kinerja telah mempertimbangkan hasil evaluasi capaian tahun-tahun sebelumnya, target rencana strategis, serta ketersediaan alokasi anggaran, yang dilakukan melalui reviu rencana strategis.

Berikut ringkasan Perjanjian Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	89,47
2	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persen	1,98
3	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	0,53
4	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik
5	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	Predikat	A

No	Kode	Nama Kegiatan	Anggaran
1	7618	Pembinaan Kepala Sekolah Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	Rp 136.351.185.000
2	7619	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	Rp15.122.973.000
Total Anggaran			Rp 151.474.158.000

Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025 Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan disusun sebagai penyesuaian atas Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan di awal tahun, seiring terjadinya perubahan pada alokasi anggaran, penyesuaian indikator, pergantian pejabat serta dinamika pelaksanaan program selama tahun berjalan.

Revisi Perjanjian Kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa target kinerja tetap realistis, terukur, dan selaras dengan prioritas strategis kementerian serta kemampuan sumber daya

yang tersedia. Melalui penetapan perjanjian kinerja revisi, menegaskan kembali komitmen untuk mencapai sasaran kinerja yang telah diperbarui dan menjadikan dokumen ini sebagai dasar pengukuran capaian kinerja akhir tahun 2025.

Secara keseluruhan, Perjanjian Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Revisi Tahun 2025 menjadi instrumen penting dalam memperkuat akuntabilitas, meningkatkan kualitas perencanaan, serta memastikan pelaksanaan program berjalan efektif dan memberikan hasil yang optimal.

Pada tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan melakukan penyesuaian target/anggaran pada Perjanjian Kinerja melalui revisi Perjanjian Kinerja tahun 2025. Hal tersebut dikarenakan adanya Kebijakan pimpinan terkait efisiensi perjalanan Dinas sebesar Rp. 14.738.815.000,-

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	89,47
2	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persen	1,98
3	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	0,53
4	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik
5	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	Predikat	A

No	Kode	Nama Kegiatan	Anggaran
1	7618	Pembinaan Kepala Sekolah Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	Rp. 94.916.366.000
2	7619	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	Rp15.122.973.000
Total Anggaran			Rp. 110.039.339.000

Penyesuaian alokasi anggaran pada Perjanjian Kinerja dari anggaran sebesar Rp. 151.474.158.000 menjadi Rp. 110.039.339.000.



Kemendikdasmen



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

=====

**AKUNTABILITAS KINERJA
PROGRAM/AGENDA PRIORITAS**



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja pada tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan serta pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Selama tahun berjalan, melaksanakan pengelolaan kinerja melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, dan pelaporan yang selaras dengan arah kebijakan Renstra 2025–2029. Capaian kinerja pada tahun 2025 diukur secara sistematis berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, diverifikasi melalui reviu internal, dan dibandingkan dengan target tahunan. Secara umum, sebagian besar indikator kinerja telah tercapai, meskipun beberapa target mengalami deviasi yang disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, dinamika kebijakan, serta kondisi operasional di lapangan. telah melakukan analisis terhadap capaian yang belum optimal dan merumuskan langkah tindak lanjut sebagai bagian dari upaya peningkatan berkelanjutan. Proses ini disertai penguatan integrasi perencanaan dan anggaran, peningkatan kualitas data kinerja, serta pengawasan intern untuk memastikan efektivitas pelaksanaan program. Secara keseluruhan, pelaksanaan akuntabilitas kinerja pada tahun 2025 menunjukkan komitmen dalam menerapkan prinsip tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan berorientasi hasil. Upaya ini menjadi dasar bagi peningkatan kualitas kinerja dan pelayanan pada tahun-tahun berikutnya.

Sesuai perjanjian kinerja tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menetapkan 2 (dua) Sasaran Kinerja sasaran dengan 5 (lima) Indikator Kinerja Kegiatan. Berikut informasi tingkat ketercapaiannya selama tahun 2025.

Tabel Pengukuran Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi
1	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	89,47	94,57

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi
2	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persen	1,98	6,9
3	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	0,53	0,77
4	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik
5	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	Predikat	A	A

Tabel 3.1 Pengukuran Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Tahun 2025

SK 1 (Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas)

[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik.

Persentase daerah yang memiliki Indeks Ketersediaan Tenaga Kependidikan kategori baik adalah perbandingan antara jumlah provinsi, kabupaten, atau kota yang memenuhi indeks ketersediaan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan dengan kategori baik, terhadap jumlah total provinsi, kabupaten, atau kota.

Indikator ini mengukur persentase wilayah administratif (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki tingkat ketersediaan tenaga kependidikan yang memenuhi minimal kategori baik, berdasarkan standar pemenuhan formasi dan keberadaan tenaga kependidikan pendukung di satuan pendidikan. Kriteria untuk menetapkan bahwa suatu daerah memiliki ketersediaan tenaga kependidikan dengan kategori minimal baik umumnya mengacu pada tingkat pemenuhan kebutuhan tenaga kependidikan berdasarkan data Dapodik (Data Pokok

Pendidikan) dan standar nasional.

Kategori klasifikasi indeks ketersediaan tenaga kependidikan:

Kategori baik: nilai indeks > 0,94

Kategori cukup: nilai indeks 0,84 s.d. 0,94

Kategori kurang: nilai indeks < 0,84

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan		2025			Akhir Periode Renstra (2029)		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
SK 1	Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas						
IKK 1.1	Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	89,47	94,57	105,7	100	94,57	94,57

Tabel 3.1 Tabel Capaian IKK 1.1 Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik

Berdasarkan Tabel 3.1, capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1.1 Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang melampaui target tahunan. Dari target tahun 2025 sebesar 89,47%, realisasi yang dicapai sebesar 94,57%, sehingga prosentase capaian mencapai 105,7%.

Jika dilihat dari perkiraan target Akhir Periode Renstra pada Tahun 2029 sebesar 100%, maka realisasi capaian setara dengan 94,57% dari target Renstra Tahun 2029. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pada tahun 2025 telah mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berhasil berjalan dengan baik dan mencapai target lebih cepat dari yang telah direncanakan semula. Ini menunjukkan pelaksanaan kebijakan pusat di daerah berjalan sangat efektif pada periode ini.

Data Daerah kategori baik					
	Jumlah	Kriteria baik	%	Sasaran	% capaian
Provinsi	38	38	100%		
Kabupaten	514	484	94%		
Total	552	522	94,57%	89,47%	106%

Tabel 3.2 Jumlah daerah (Provinsi) yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan baik

Data Tabel diatas menunjukkan bahwa Data daerah dengan ketersediaan tendik baik dari target 38 Provinsi, realisasi menjadi 38 Provinsi, dari Target 514 Kab/Kota yang menjadi target, maka di tahun 2025 tercapai sebanyak 484 Kab/Kota, ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional dan mendukung percepatan indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik, adalah rekrutmen guru ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam pelaksanaannya, faktor yang mendukung meningkatnya persentase daerah yang memiliki indeks pemerataan guru dan ketersediaan tenaga kependidikan baik adalah:

1. Penerbitan Regulasi Permendikdasmen Nomor 7 Tahun 2025 adalah peraturan terbaru tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, menggantikan aturan lama untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem yang lebih terintegrasi dan objektif, mengatur proses rekrutmen, persyaratan, kompetensi, masa jabatan (termasuk jalur non-reguler untuk guru ASN), serta pemberhentian kepala sekolah, dan mencakup aspek penjaminan mutu serta pendanaan;
2. Penyiapan aplikasi SIM KSPSTK untuk pemetaan kebutuhan kepala sekolah secara terpusat dan objektif. (*baseline* Dapodik);
3. Rekrutmen melalui mekanisme seleksi Administrasi, Substansi, dan Materi Pelatihan (Modul Pelatihan) BCKS sebagai talent pool pemimpin sekolah yang kompeten;
4. Advokasi terkait Regulasi Program Pemimpin Satuan Pendidikan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
5. (BKPSDM/Dinas Pendidikan). Seperti: Melalui Percepatan Penerbitan SK Pengangkatan Kepala Sekolah;
6. Pelatihan manajerial dan kepemimpinan sekolah dengan Pendanaan APBN dan APBD.

Cara perhitungan Indikator Kinerja

$$A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

A =Persentase daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan tenaga kependidikan dengan kategori baik;

B =Jumlah daerah (provinsi dan kabupaten/kota) yang memiliki indeks pemerataan tenaga kependidikan dengan kategori baik;

C =Jumlah daerah (provinsi dan kabupaten/kota).

Hasil analisis yaitu:

1. Masa Transisi Regulasi: Ketatnya persyaratan Guru harus memiliki sertifikat Calon Kepala Sekolah.
2. Gelombang Pensiun: Banyaknya kepala sekolah yang memasuki usia pensiun secara bersamaan (terutama angkatan pengangkatan massal masa lalu).
3. Proses Administrasi: Lambatnya sinkronisasi data Dapodik dengan proses pengangkatan di level Pemerintah Daerah (Provinsi/ Kabupaten/Kota).
4. Geografis: Sulitnya menempatkan kepala sekolah di daerah terpencil karena kurangnya minat atau fasilitas penunjang.

Permasalahan-permasalahan

1. Kesenjangan Kualifikasi: Banyak calon tidak memenuhi syarat administrasi, seperti sertifikat diklat calon Kepala Sekolah (Calon Kepala Sekolah(CKS)).
2. Perubahan Struktur Kepemimpinan tingkat BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) sehingga menjadi kendala dalam pelaksanaan.
3. Kurangnya minat Guru menjadi Kepala Sekolah karena alasan beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab administratif yang besar sering kali tidak sebanding dengan tunjangan yang diterima, sehingga guru enggan mendaftar.
4. Moratorium/Transisi Regulasi yaitu Perubahan Regulasi kebijakan dari pusat (Kemendikdasmen) terkait syarat pengangkatan seringkali memerlukan waktu adaptasi di tingkat Pemerintah Daerah.

1.2 Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya

adalah Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya merupakan angka yang menunjukkan perbandingan jumlah tenaga kependidikan yang mendapat kenaikan pangkat, jumlah kepala sekolah yang mendapatkan Bimtek Pendidikan Kepemimpinan dan jumlah pengawas sekolah yang telah mengikuti Bimtek Pendidikan Kepemimpinan terhadap jumlah seluruh tenaga kependidikan.

Peningkatan karir merupakan peningkatan hasil kerja seseorang dan berpengaruh pada posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan tenaga pendidik, digunakan perhitungan angka kredit (satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai).

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan		2025			Akhir Periode Renstra (2029)		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
SK 1	Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas						
IKK 1.2	Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	1,98	3,50	176,8	9,30	3,50	37,63

Tabel 3.3 Tabel Capaian IKK 1.2 Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya

Berdasarkan Tabel 3.3, capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1.2 Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang melampaui target tahunan. Dari target tahun 2025 sebesar 1,98%, realisasi yang dicapai sebesar 3,50 %, sehingga prosentase capaian mencapai 176,8%.

Jika dilihat dari perkiraan target Akhir Periode Renstra pada Tahun 2029 sebesar 9,30%, maka realisasi capaian setara dengan 37,63 % dari target Renstra Tahun 2029. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pada tahun 2025 telah mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berhasil berjalan dengan baik dan tercapai lebih cepat dari yang telah direncanakan semula. Tetapi agar dapat mencapai target sampai akhir periode Renstra Tahun 2029 Direktorat KSPSTK memerlukan strategi yang efektif dan efisien serta membutuhkan dukungan berbagai pihak dalam pencapaian realisasi.

Cara perhitungan Indikator Kinerja:

$$A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

A = Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya;

B = Jumlah Tendik (Tendik Naik Pangkat, Kepala Sekolah Ikut Bimtek Kepemimpinan, Pengawas Sekolah Ikut Bimtek Kepemimpinan) yang Difasilitasi Pengembangan Karir;

C = Total keseluruhan tenaga kependidikan dalam populasi sasaran pada tahun/periode evaluasi.

Hasil analisis yaitu:

1. Integrasi Jabatan Fungsional Tahun 2025 menjadi masa transisi di mana jabatan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah diintegrasikan menjadi satu yaitu Jabatan Fungsional Guru.
2. Kepala Sekolah kini dipandang sebagai guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin satuan pendidikan.
3. Pengawas Sekolah, Jabatan ini juga ditarik ke dalam struktur JF Guru (jenjang Ahli Madya atau Utama) dengan tugas sebagai pendamping atau mentor satuan pendidikan.
4. Analisis Kebutuhan dan Potensi Kenaikan (2025) Data nasional menunjukkan adanya "lubang" besar dalam jumlah pengawas sekolah yang menjadi peluang karir bagi para Kepala Sekolah.

Indikator	Data/Estimasi
Total Kebutuhan Pengawas	± 35.831 orang
Kekurangan Nasional	± 22.531 orang
Persentase Kekurangan	Sekitar 60-63% dari total kebutuhan
Faktor Pemicu Kenaikan	Pensiun massal pengawas lama (estimasi >2.000 orang/tahun)

Kenaikan Jenjang Kepala Sekolah ke Pengawas 2025

Meskipun persentase spesifik kelulusan Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Pengawas Sekolah secara nasional pada tahun 2025 masih bersifat dinamis, tetapi tren kenaikan diprediksi meningkat tajam karena pemerintah mewajibkan pengangkatan melalui Sistem Pengangkatan KSPS yang terintegrasi untuk mengisi kekurangan 22 ribu formasi tersebut.

5. Faktor Penentu Keberhasilan Kenaikan Jenjang Untuk seorang Kepala Sekolah dapat beralih menjadi Pengawas Sekolah (kenaikan jenjang karir) di tahun 2025, terdapat beberapa parameter kunci, Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang difokuskan untuk memverifikasi kelayakan Kepala Sekolah menjadi Pengawas Ahli Madya. Digitalisasi Seleksi: Penggunaan sistem *realtime* pada aplikasi (SIM KSPSTK) yang dapat menutup peluang pengangkatan secara manual, sehingga persentase kenaikan sangat bergantung pada kemahiran administratif digital di tiap daerah. Tantangan dalam Persentase Realisasi meskipun peluangnya besar, ada hambatan yang membatasi laju kenaikan ini, Status Penjabat (Plt) Kepala Daerah Sekitar 49% kepala daerah berstatus penjabat, yang terkadang memiliki keterbatasan wewenang dalam melantik pejabat fungsional baru tanpa izin Kemendagri/BKN. Masa Transisi Regulasi, Penghapusan nomenklatur lama ke JF Guru membuat beberapa daerah masih melakukan penyesuaian administratif hingga akhir 2025. Kesimpulannya adalah pada tahun 2025 adalah "tahun emas" untuk promosi menjadi Pengawas Sekolah karena angka kekurangan Pengawas Sekolah yang mencapai lebih dari 60%. Persentase Kepala Sekolah yang berhasil naik jenjang akan didominasi oleh mereka yang telah memiliki Sertifikat Guru Penggerak dan telah lulus Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang pada Tahun 2025.

1.3 Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran adalah Pendampingan Pembelajaran merupakan upaya untuk membantu Guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Pendampingan Pembelajaran di Satuan Pendidikan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

Program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran adalah Program yang dirancang untuk mengembangkan dan menguatkan kompetensi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah dalam rangka mengarahkan dan mengelola ekosistem sekolah untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, inklusif, adaptif, dan berkeadilan.

- ❖ Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah adalah penyiapan kompetensi bakal calon Kepala Sekolah untuk memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam memimpin dan mengelola satuan pendidikan. Pelatihan Bakal Calon Pendamping Satuan Pendidikan adalah penyiapan kompetensi bakal calon Pendamping Satuan Pendidikan untuk memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam

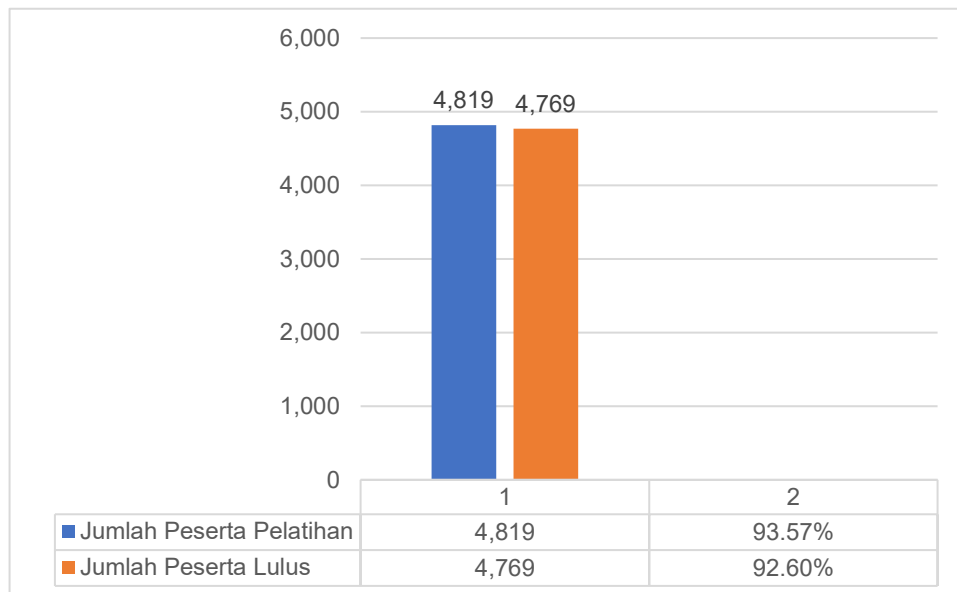
melaksanakan fungsi pengawasan melalui kegiatan pendampingan.

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan		2025			Akhir Periode Renstra (2029)		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
SK 1	Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas						
IKK 1.3	Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	0,53	0,77	145,3	2,83	0,77	27,21

Tabel 3.4 Tabel Capaian IKK 1.3 Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran

Berdasarkan Tabel 3.4, capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1.3 Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang melampaui target tahunan. Dari target tahun 2025 sebesar 0,53%, realisasi yang dicapai sebesar 0,77%, sehingga prosentase capaian mencapai 145,3%.

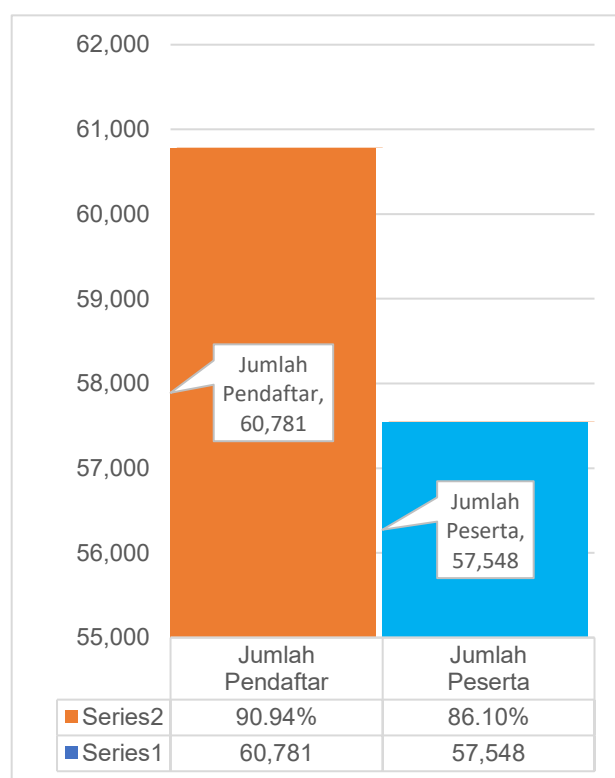
Jika dilihat dari perkiraan target Akhir Periode Renstra pada Tahun 2029 sebesar 2,83%, maka realisasi capaian setara dengan 27,21% dari target Renstra Tahun 2029. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pada tahun 2025 telah mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berhasil berjalan dengan baik dan mencapai target lebih cepat dari yang telah direncanakan semula. Tetapi agar dapat mencapai target sampai akhir periode Renstra Tahun 2029 Direktorat KSPSTK memerlukan strategi yang efektif dan efisien serta membutuhkan dukungan berbagai pihak dalam pencapaian realisasi.



Gambar 3.2 Grafik Data Peserta BCKS Tahun 2025

Dari data grafik diatas menunjukkan target sebanyak 5.150 orang, tetapi realisasi sampai dengan akhir tahun 2025 sebanyak 4.819 orang peserta Pelatihan BCKS dan sebanyak 4.769 orang yang lulus, prosentase capaian pada tahun 2025 sebanyak 92,60%.

- ❖ Pembelajaran Mendalam (PM) hadir sebagai pendekatan pembelajaran yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas proses pembelajaran yang selama ini sudah diterapkan. PM bukan kurikulum baru, melainkan pendekatan yang berakar dari berbagai model pembelajaran sebelumnya seperti Cara Belajar Peserta didik Aktif (CBSA), Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM), Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM), dan *Contextual Teaching and Learning* (CTL), namun dengan penyesuaian yang lebih relevan terhadap kebutuhan masa kini. PM menekankan pentingnya pembelajaran yang memuliakan, berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan melalui integrasi olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olah raga secara holistik.



Gambar Grafik 3.3 Data Peserta Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah Tahun 2025

Dari data grafik diatas menunjukkan bahwa target sebanyak 66.836 orang, tetapi realisasi sampai dengan akhir tahun 2025 sebanyak 57,548 orang peserta Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah prosentase capaian pada tahun 2025 sebanyak 90,94%.

Cara perhitungan Indikator Kinerja

$$A = \left(\frac{B}{C} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

A = Presentase KSPS dan Tendik yang mengikuti pendampingan pembelajaran;

B = Jumlah KSPS dan Tendik yang mengikuti;

C = Total KSPS Tendik Nasional.

Hasil Analisis yaitu:

Program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan difokuskan pada penguatan berbasis pendampingan pembelajaran sebagai salah satu langkah untuk mewujudkan pendidikan bermutu untuk semua. Upaya ini dirancang secara strategis untuk membantu guru, meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya di lapangan dan mewujudkan pembelajaran yang memuliakan. Upaya ini dikuatkan melalui ekosistem dimana Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah, yang memegang peran sentral dan krusial sebagai pemimpin ekosistem pembelajaran dan pendamping satuan pendidikan. Mereka tidak hanya berperan sebagai manajer tetapi juga sebagai motor yang mengarahkan dan mengelola ekosistem sekolah untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, inklusif, adaptif, berkeadilan, dan iklim yang melibatkan siswa pada konteks pembelajaran. Upaya ini dijalankan melalui beberapa inisiasi, diantaranya melalui pelatihan bakal calon kepala sekolah (BCKS) sebagai upaya untuk menciptakan pemimpin satuan pendidikan yang memiliki wawasan, nilai, dan keterampilan manajerial untuk mengelola satuan pendidikan. Penyiapan ini disiapkan dalam bentuk Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah, yang merupakan bentuk penyiapan kompetensi bakal calon Kepala Sekolah untuk memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam memimpin dan mengelola satuan pendidikan. Inisiasi selanjutnya yaitu dalam bentuk peningkatan kompetensi bagi kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam implementasi pembelajaran mendalam (*deep learning*) sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan guru menjalankan peran dan fungsi pedagogik di dalam kelas, kepala sekolah diharapkan untuk mendukung dari pengelolaan satuan pendidikan, yang kemudian didukung pula oleh pengawas sekolah dalam hal pendampingan satuan pendidikan. Pembelajaran Mendalam tidak hadir sebagai kurikulum baru, melainkan sebagai penyempurnaan dari berbagai model pembelajaran yang telah hadir, contohnya Cara Belajar Peserta didik Aktif (CBSA), Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM), Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM), dan *Contextual Teaching and Learning* (CTL), dengan pembaruan dan penyempurnaan yang diadaptasi agar lebih relevan dengan tantangan zaman.

Pembelajaran Mendalam (PM) menekankan pada filosofi pembelajaran yang memuliakan, berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan. Melalui integrasi utuh antara olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olah raga, secara holistik, pendekatan ini berupaya menciptakan pengalaman belajar yang holistik bagi peserta didik, sehingga pendidikan tidak sekadar menjadi proses transfer ilmu, tetapi menjadi sarana pertumbuhan karakter dan kompetensi

yang berkelanjutan.

SK 2.0 (Meningkatkan tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan).

2.1 Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik.

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) merupakan indikator kuantitatif yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan anggaran oleh Kementerian Negara/Lembaga (K/L), baik dari sisi perencanaan maupun realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). NKA menjadi cerminan dari efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran dalam mendukung pencapaian keluaran (output) dan hasil (outcome) yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Penilaian NKA dilakukan oleh Kementerian Keuangan melalui evaluasi kinerja anggaran secara berjenjang, yang mencakup level satuan kerja (satker), unit eselon I, hingga keseluruhan Kementerian atau Lembaga. Evaluasi ini menjadi instrumen penting dalam rangka pengawasan dan pembinaan tata kelola fiskal serta sebagai dasar dalam pemberian insentif maupun sanksi kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 107 Tahun 2024 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, evaluasi kinerja anggaran mencakup dua dimensi utama, yaitu:

1. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (EKA) mengukur efektivitas dan efisiensi perencanaan anggaran dengan mempertimbangkan aspek penghematan, kesesuaian kebutuhan, serta optimalisasi alokasi sumber daya. Penilaian EKA didasarkan pada ketepatan dalam menyusun rencana kerja dan anggaran yang realistis, kredibel, serta sesuai dengan prioritas pembangunan. Kategori penilaian EKA adalah sebagai berikut:
 - ❖ Sangat Baik: >90
 - ❖ Baik: >80–90
 - ❖ Cukup: >60–80
 - ❖ Kurang: >50–60
 - ❖ Sangat Kurang: ≤50
2. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) mengukur kualitas pelaksanaan anggaran yang mencakup aspek ketepatan waktu, ketepatan jumlah, dan efisiensi dalam realisasi belanja negara. Evaluasi IKPA dilakukan berdasarkan tiga dimensi utama: kualitas perencanaan, kualitas implementasi, dan kualitas hasil pelaksanaan

anggaran. Penilaian IKPA diklasifikasikan ke dalam kategori berikut:

- ❖ Sangat Baik: ≥ 95
- ❖ Baik: $89 \leq \text{IKPA} < 95$
- ❖ Cukup: $70 \leq \text{IKPA} < 89$
- ❖ Kurang: < 70

Integrasi antara EKA dan IKPA menghasilkan NKA yang menyajikan gambaran menyeluruh tentang kinerja anggaran K/L dari hulu ke hilir. Penggunaan NKA dalam proses evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur administratif, melainkan juga sebagai dasar perbaikan kebijakan, penajaman alokasi anggaran, serta peningkatan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan negara. Dalam konteks perencanaan pembangunan, capaian NKA yang tinggi menjadi indikator keberhasilan manajemen keuangan publik yang mendukung tercapainya sasaran strategis nasional secara efektif dan berkelanjutan.

Cara perhitungan Indikator Kinerja

$$\text{NKA} = (\text{Nilai EKA} \times 50\%) + (\text{Nilai IKPA} \times 50\%)$$

Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) tercantum pada aplikasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja Terpadu (*SMART*) Kementerian Keuangan. Sementara, Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) merupakan nilai indikator kinerja atas pelaksanaan anggaran K/L yang tercantum pada sistem informasi yang disediakan oleh Ditjen Perbendaharaan (OM-SPAN dan MART DJA (Ditjen Anggaran – Kemenkeu)

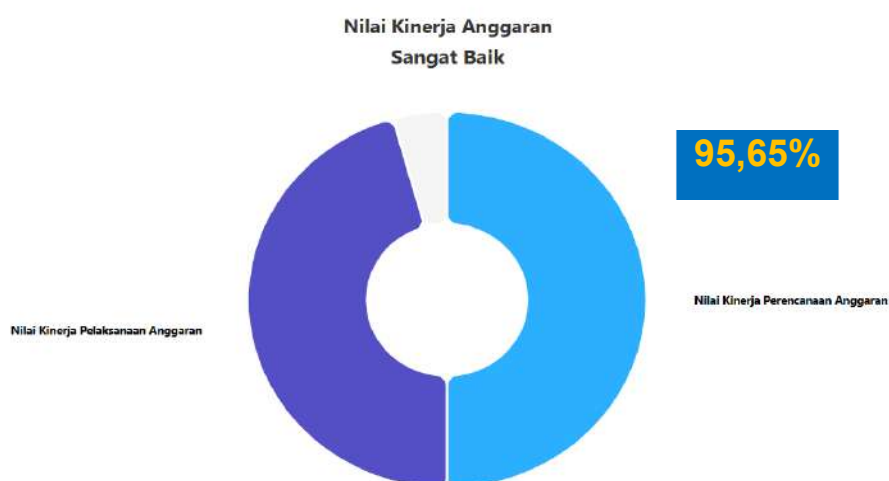
Pada Tahun 2025 target Nilai Kinerja Anggaran adalah **Sangat Baik** dan tercapai sampai dengan akhir Tahun 2025 adalah **95,65 %**.

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan		2025			Akhir Periode Renstra (2029)		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
SK 2	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan						
IKK 2.1	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Sangat Baik	Sangat Baik	100	Sangat Baik	Sangat Baik	100

Tabel 3.5 Tabel Capaian IKK 2.1 Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik

Berdasarkan Tabel 3.5, capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 2.1 Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sesuai dengan target tahunan. Dari target tahun 2025 Predikat Sangat Baik, realisasi yang dicapai dengan Predikat Sangat Baik.

Jika dilihat dari perkiraan target Akhir Periode Renstra pada Tahun 2029 dengan Predikat Sangat Baik, maka Tata Kelola Pelaksanaan Program dan Anggaran Direktorat KSPSTK mesti selaras dengan Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pelaporan Anggaran sehingga Capaian Nilai Kinerja Anggaran dapat dipertahankan dengan baik.



Gambar 3.4 Grafik Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

Hasil Analisis

Secara umum hasil Analisis dalam pencapaian Target pada Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L yaitu:

- ❖ Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran bila terdapat kegiatan tidak bisa dilaksanakan segera revisi;
- ❖ Melakukan evaluasi rutin bulanan dan/atau triwulanan terhadap dokumen pertanggungjawaban (SPJ) oleh KPA/PPK/PPSPM;
- ❖ Lakukan pengawasan atas dokumen pengadaan barang/jasa, ketepatan pembayaran kontrak dan fisik di lapangan;
- ❖ Lakukan pengawasan/pembinaan/pemeriksaan lebih awal oleh Itjen terhadap satker-satker yang dijadikan obrik pemeriksaan semesteran/tahunan/barang/jasa sebelum BPK-RI melakukan audit;
- ❖ Segera tindak lanjuti temuan-temuan hasil pemeriksaan eksternal dan internal tahun-tahun sebelumnya;
- ❖ Memberikan penguatan komitmen kepada seluruh pengelola anggaran (KPA,PPK,PP-SPM dan Bendahara; serta para pelaksana anggaran) pada masing-masing satker terkait pelaksanaan anggaran yang baik;
- ❖ Lakukan evaluasi/pencatatan BMN (rusak/hilang lakukan penghapusan);
- ❖ Lakukan pengawasan rutin oleh KPA terhadap percepatan pertanggungjawaban UP dan TUP;
- ❖ Penatausahaan pembukuan dan hasil pekerjaan fisik (Laporan Perjalanan Dinas, Laporan Hasil Rapat.

2.2. Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A

Ketercapaian Sasaran Kinerja terkait tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan ditandai dengan diperolehnya Predikat Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan telah mendapatkan Hasil Evaluasi Atas Implementasi SAKIP dari Inspektorat Jenderal Kemendikdasmen dengan hasil Predikat A

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari delapan program yang wajib

dijalankan dalam Reformasi Birokrasi Internal (RBI). Penerapan akuntabilitas kinerja pada seluruh instansi pemerintah didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja diterapkan secara berjenjang mulai dari tingkat Kementerian, unit kerja, dan satuan kerja (unit kerja mandiri). Penerapan akuntabilitas dilakukan mulai dari perencanaan (rencana strategis dan perjanjian kinerja), pengukuran kinerja, pengelolaan kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja.

Evaluasi atas penerapan SAKIP pada seluruh instansi pemerintah dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB). Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Akuntabilitas kinerja merupakan komponen esensial dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, akuntabilitas kinerja mencerminkan pertanggungjawaban instansi pemerintah atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai sasaran strategis dan tujuan organisasi. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi instrumen utama dalam mengintegrasikan sistem perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja secara sistematis dan berkesinambungan.

Predikat SAKIP Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru merupakan ukuran agregat atas kualitas penyelenggaraan sistem manajemen kinerja dalam lingkup unit organisasi tersebut. Penilaian SAKIP tidak sekadar berfokus pada kepatuhan administratif, tetapi lebih menekankan pada sejauh mana instansi mampu mengelola kinerjanya secara efisien, efektif, dan berorientasi hasil. Capaian predikat tinggi pada evaluasi SAKIP mencerminkan keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan program, penggunaan sumber daya yang bijak, serta komitmen terhadap akuntabilitas publik.

Penerapan SAKIP pada seluruh instansi pemerintah berlandaskan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi atas implementasi sistem ini dilaksanakan secara berkala oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, berdasarkan pedoman teknis dalam Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021. Evaluasi dilakukan terhadap lima komponen utama, yaitu: perencanaan kinerja, pengukuran

kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja. Penilaian ini menghasilkan nilai akuntabilitas yang diklasifikasikan ke dalam tujuh kategori predikat, dari D (sangat kurang) hingga AA (sangat memuaskan).

Tujuan utama dari indikator ini adalah untuk menstimulasi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, memperkuat budaya kerja berbasis hasil (*resultoriented culture*), serta mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Capaian predikat SAKIP yang tinggi juga menjadi refleksi atas perbaikan tata kelola, efektivitas implementasi kebijakan, serta kualitas belanja publik yang semakin baik. Di lingkungan Direktorat Jenderal GTK dan Pendidikan Guru, upaya pencapaian predikat SAKIP yang optimal dilakukan melalui penguatan kapasitas perencanaan strategis, peningkatan kualitas data kinerja, pembinaan teknis berkelanjutan, serta evaluasi internal yang konstruktif. Hasil penilaian SAKIP tidak hanya menjadi indikator keberhasilan manajerial, tetapi juga berperan sebagai dasar dalam menetapkan arah perbaikan organisasi ke depan.

Metode Perhitungan:

Pelaksanaan Evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB No. 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan		2025			Akhir Periode Renstra (2029)		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
SK 2	Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan						
IKK 2.2	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	A	A	100	A	A	100

Tabel 3.6 Tabel Capaian IKK 2.2 Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A

Berdasarkan Tabel 3.6, capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 2.2 Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sesuai dengan target

tahunan.

Dari Target tahun 2025 Predikat A, Realisasi yang dicapai adalah Predikat A.

Jika dilihat dari perkiraan target Akhir Periode Renstra pada Tahun 2029 dengan Predikat Sangat Baik, maka Tata Kelola Pelaksanaan Program dan Anggaran Direktorat KSPSTK mesti selaras dengan Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pelaporan Anggaran sehingga Capaian Nilai Kinerja Anggaran dapat dipertahankan dengan baik.

Nilai SAKIP = [Perencanaan Kinerja] + [Pengukuran kinerja] + [Pelaporan Kinerja] + [Evaluasi Kinerja] + [Capaian Kinerja]

Dari hasil nilai, akan dikategorikan pada Predikat Penilaian SAKIP:		
Nilai	Predikat	Interpretasi
>90-100	AA	Sangat Memuaskan
>80-90	A	Memuaskan
>70-80	BB	Sangat Baik
>60-70	B	Baik
>50-60	CC	Cukup (memadai)
>30-50	C	Kurang
0-30	D	Sangat Kurang
Satuan: Predikat		
Tipe penghitungan: Non Kumulatif		

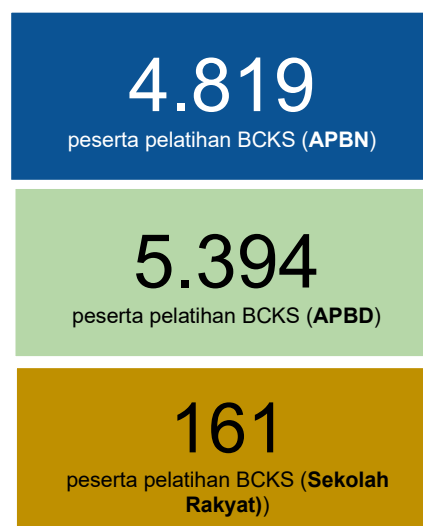
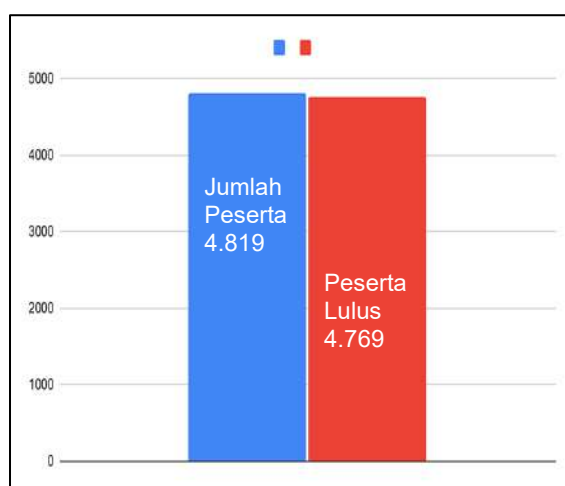
Hasil Analisis:

- Membuat perencanaan yang matang dan komprehensif sebelum melangkah ke tahap pelaksanaan adalah kunci. Ini termasuk menyusun strategi, alokasi sumber daya, dan menetapkan tanggung jawab kepada pihak-pihak yang terlibat.
- Koordinasi antara pimpinan dan Tim Kerja yang komprehensif terhadap kebijakan program yang sedang berjalan akan mempunyai dampak terhadap strategi pencapaian kinerja Direktorat.
- Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap progres yang telah dicapai. Dengan memantau secara rutin, tim dapat mengidentifikasi potensi permasalahan lebih awal dan mengambil tindakan korektif dengan cepat

B. Realisasi Program/Agenda Prioritas

No	Nama Program Prioritas	Target 2025	Realisasi 2025
1	Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (reguler) dan Calon Kepala Sekolah Rakyat	5.150	10.214
2	Pelatihan Pembelajaran Mendalam	57.548	30,454

1) Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (Reguler) dan Calon Kepala Sekolah Rakyat Tahun 2025.



LINI MASA PELAKSANAAN PROGRAM

Total terdapat **10.214** peserta pada pelaksanaan program Pelatihan BCKS terbagi menjadi 3 (tiga) sesuai jenis pendanaan/penganggaran, yaitu:

❖ Pendanaan APBN

Pada pendanaan APBN, pelatihan BCKS dilaksanakan pada periode Agustus s.d. Oktober 2025 yang dilaksanakan oleh 33 UPT (BBGTK, BGTK, dan KGTK).

❖ Pendanaan APBD

Pada pendanaan APBD, pelatihan BCKS dilaksanakan pada periode Oktober s.d. Desember 2025 yang dilaksanakan oleh 21 UPT (BBGTK, BGTK, dan KGTK).

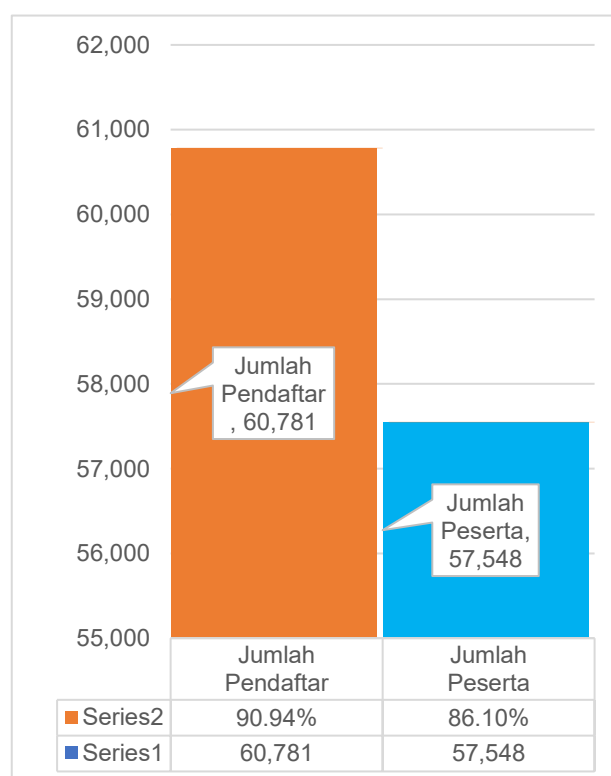
❖ BCKS Sekolah Rakyat

Pelatihan BCKS untuk Sekolah Rakyat ini dilaksanakan oleh 2 (dua) UPT, yaitu BBGTK Jawa Barat dan BGTK Banten.

2) Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah.

Tahapan	Jumlah Peserta	Prosentase Peserta
Jumlah Pendaftar	60,781	90.94%
Jumlah Peserta	57,548	86.10%
Lulus*	30,454	45.57%

Tabel 3.1 Data Peserta Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah



Grafik Data Peserta Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah

C. Realisasi Anggaran

1. Capaian Anggaran

Pelaksanaan anggaran tahun 2025 pada Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan menunjukkan kinerja yang efektif dan akuntabel. Realisasi anggaran mencapai tingkat serapan yang optimal dan sejalan dengan capaian

output yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Pengelolaan anggaran dilakukan melalui perencanaan yang terarah, pengendalian internal yang konsisten, serta penyesuaian kegiatan yang responsif terhadap dinamika kebutuhan pelaksanaan program.

PAGU anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam DIPA tahun 2025 sebesar **Rp. 95.300.524.000**. Dari Pagu anggaran tersebut berhasil direalisasikan sebesar **Rp. 94.943.257.337** dengan persentase daya serap sebesar **99,67 %**.

Pagu sebesar tersebut di atas digunakan untuk mendukung pencapaian **2 (dua) Sasaran Kinerja dengan 5 (lima) Indikator Kinerja Kegiatan**.



PAGU Alokasi Rp. 110.039.339.000
Blokir Rp. 14.738.815.000



Berikut rincian penyerapan anggaran pada masing-masing sasaran/indikator kinerja:

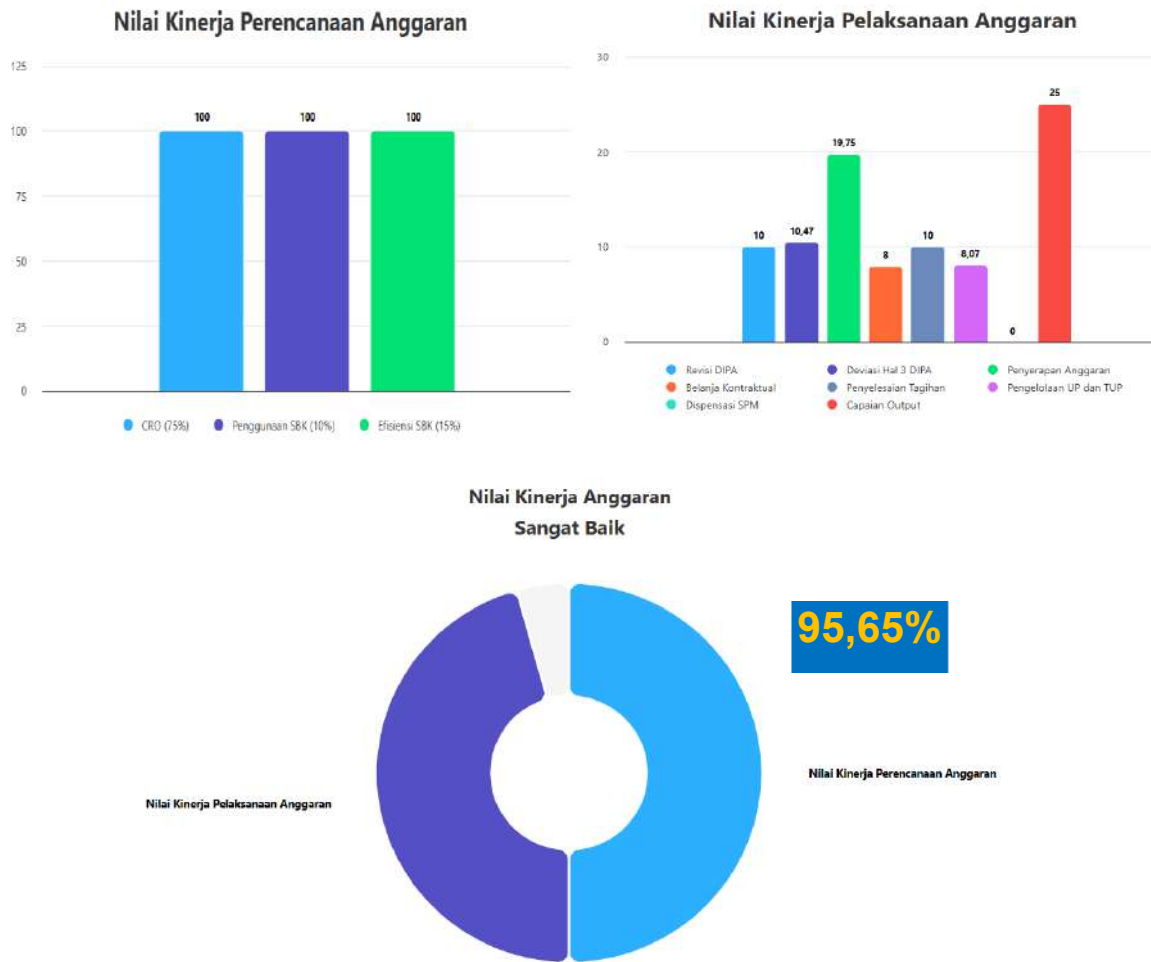
No	Sasaran	Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
1.	Daerah	Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	7,604,498,000	7.603.769.389	99,92
2.	Orang	Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	8,940,674,000	8,939,648,669	99,99
3.	Orang	Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	52,780,376,000	52,744,989,528	99,87
4.	Layanan	Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan	14.948.173.000	14.629.640.794	97,87

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
		Tenaga Kependidikan minimal sangat baik			
5.	Layanan	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	10.000.000	7.900.000	100%

Tabel 3.2 Realisasi anggaran per program Tahun 2025

Berikut adalah history perubahan anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2025.

DIPA	Tanggal	Pagu	Keterangan Revisi
DIPA Awal	2 Januari 2025	151.474.158.000	
DIPA-1	11 Februari 2025	151.474.158.000	Pemutakhiran KPA
DIPA-2	22 Februari 2025	151.474.158.000	Pemutakhiran KPA
DIPA-3	22 April 2025	151.474.158.000	Pemutakhiran KPA
DIPA-4	09 Mei 2025	100.878.690.000	Revisi pagu tetap berupa pergeseran anggaran antar unit Eselon II
DIPA-5	15 Juli 2025	100.878.690.000	Pemutakhiran KPA
DIPA-6	8 Oktober 2025	100.878.690.000	Pemutakhiran KPA
DIPA-7	25 Oktober 2025	100.878.690.000	Pemutakhiran KPA
DIPA-8	14 November 2025	110.039.339.000	Revisi pagu tetap berupa pergeseran anggaran antar unit Eselon II
DIPA-9	12 Desember 2025	110.039.339.000	Revisi pagu tetap berupa pergeseran anggaran antar unit Eselon II
DIPA-10	Januari 2026	95.300.524.000	Rev. DIPA Ke-10



D. Efisiensi Anggaran (SBK)

Pada tahun 2025 Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan telah melakukan efisiensi sebesar Rp 2.100.000 atau 0,002 % dari total alokasi anggaran Rp. 110.039.339.000 yang dihitung berdasarkan Standar Biaya Keluaran (SBK) dalam aplikasi SMART Kemenkeu.

SBK adalah indeks biaya yang ditetapkan untuk menghasilkan 1 (satu) volume keluaran pada Tahun Anggaran 2025. Efisiensi didasarkan pada hasil perbandingan antara indeks realisasi anggaran dengan indeks standar biaya keluaran (SBK) sesuai PMK Nomor 113 Tahun 2023 tentang Standar Biaya Keluaran Tahun Anggaran 2025.

Hasil efisiensi tersebut diperoleh dari penetapan RO Layanan BMN sebagai Standar Biaya Keluaran (SBK) sebesar Rp10.000.000 dengan realisasi sebesar Rp. 7.900.000.

No.	Unit	Satker	Program	RO	Jenis SBK	Uraian SBK	Indeks SBK	Realisasi	TVRO	RVRO	Indeks Realisasi Anggaran	Selisih
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 = 9/11	13 = 8-12
1	03 DIREKTORAT JENDERAL GURU, TENAGA KEPENDIDIKAN, DAN PENDIDIKAN GURU	093337 DIREKTORAT KEPALA SEKOLAH, PENGAWAS SEKOLAH, DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	WA Program Dukungan Manajemen	7619.EBA.956 Layanan BMN (Layanan)	SBKU	Layanan BMN untuk Satker Vertikal (Eselon II ke bawah)	10.000.000	7.900.000	1,00	1,00	7.900.000	2.100.000

Tabel 3.3 Efisiensi SBK

E. Kinerja Lain-lain

1. Reformasi Birokrasi Internal

Reformasi Birokrasi Internal yang telah dilaksanakan pada Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan adalah bagian dari upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih transparan, akuntabel, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Reformasi birokrasi berfokus pada perbaikan layanan publik melalui digitalisasi dan penyederhanaan proses layanan. Adapun langkah-langkah kerja yang telah dilakukan pada Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam rangka mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat Kementerian adalah sebagai berikut:

a) Pembangunan Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi.

Melalui upaya ini, diharapkan agar:

- 1) birokrasi lebih efisien, berintegritas, dan mampu mendukung program-program pendidikan yang berdampak luas bagi masyarakat;
- 2) Meningkatkan kualitas penerapan manajemen kerja organisasi dan individu sehingga hasil dari kinerja tersebut lebih optimal

b) Penguatan pengawasan

- ❖ Pengendalian Gratifikasi
- ❖ Penerapan Satuan Pengawasan Internal
- ❖ Pengaduan Masyarakat
- ❖ *Whistle Blowing System*
- ❖ Penanganan Benturan Kepentingan

2. Inovasi

Pada tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan melakukan inovasi, yaitu:

A. Pengintegrasian Sistem Pengangkatan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah dengan BKN, yaitu ;

- 1) Percepatan Pemenuhan kebutuhan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah oleh Pemerintah Daerah;
- 2) Penyederhanaan proses pengangkatan/penugasan, pemindahan, dan pemberhentian guru sebagai kepala sekolah dan pengawas sekolah, melalui penerbitan Surat Edaran Bersama Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah dan

Kepala Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 2 Juli 2025.

B. Kemudahan Akses Informasi dan Layanan Konsultasi

Pemangku kepentingan daerah (pengguna) dapat memperoleh informasi dan melakukan konsultasi daring yang berkaitan dengan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan secara mudah dengan mengakses laman <https://kspstendik.kemendikdasmen.go.id/>. Pada laman tersebut sudah tercantum jadwal konsultasi daring dengan topik yang berbeda setiap hari dan pengguna bisa langsung bergabung dalam ruang diskusi daring dengan memilih menu “Konsultasi Daring”.

Media konsultasi daring di laman KSPSTK mengalami perkembangan yakni adanya Chatbot AI yang berfungsi untuk menjawab pertanyaan umum secara otomatis realtime. Chatbot AI juga akan mengarahkan pengguna melakukan konsultasi lebih lanjut jika diperlukan, serta mencatat topik pertanyaan yang sering muncul guna perbaikan layanan.

Dampak yang bisa langsung dirasakan saat ini yaitu:

- a) Kemudahan dalam mengakses informasi terkait kebijakan, program, kegiatan, dan layanan pengaduan serta konsultasi daring;
- b) Peningkatan akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi dalam penguatan manajemen dan tata Kelola yang berkualitas untuk mewujudkan good governance melalui kebijakan bersama (SEB) lintas kementerian pada sistem pengangkatan kepala sekolah dan pengawas sekolah;
- c) Berperan penting dalam pencegahan korupsi dalam mekanisme penyediaan bakal calon sampai rekomendasi dari BKN melalui sistem pengangkatan kepala sekolah dan pengawas sekolah.



3. Penghargaan

Sesuai Surat Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 166/P/2025 Tentang Penghargaan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025 Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan mendapatkan penghargaan tersebut.

Pada Hari Selasa 9 Desember 2025 Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan memperoleh Piagam Penghargaan Internal Pembangunan predikat Penghargaan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Kemendikdasmen Tahun 2025 untuk Satuan Kerja yang Lulus Penilaian diberikan secara simbolis oleh Sekjen dan Ketua Tim Penilai Internal (TPI) Biro Organisasi dan Tata Kelola, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.





Gambar 3.5 Penghargaan Internal Pembangunan predikat Penghargaan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Kemendikdasmen Tahun 2025

4. Program *Crosscutting/Collaborative*

Pada tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan melakukan program *crosscutting/collaborative* pada Program:

a) Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah melalui pembiayaan APBN dan APBD.

Satuan Kerja yang terlibat dalam kolaborasi program:

1. Ditjen Guru, Tenaga Kependidikan dan Pendidikan Guru melalui Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan;
2. UPT di seluruh Indonesia;
3. Pemerintah Daerah di seluruh Indonesia;

b) Pelatihan Pembelajaran Mendalam bagi Kepala Sekolah

- (1) melalui Pusat Kurikulum dan Pembelajaran menyusun materi esensial dalam capaian pembelajaran agar lebih relevan dengan penerapan pembelajaran mendalam; (2) menyiapkan panduan dan berbagai perangkat implementasi pembelajaran mendalam, (3) mengembangkan dan mengimplementasikan instrumen monitoring dan evaluasi penerapan pembelajaran mendalam; serta (4) mengembangkan dashboard penjaminan mutu pembelajaran mendalam. Kedua,
- (2) Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru: (1) melakukan peningkatan kompetensi guru melalui program pelatihan pembelajaran mendalam yang terintegrasi kepada guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan; serta (2) melakukan supervisi pelatihan pembelajaran mendalam untuk menjamin kualitas dan mutu pelaksanaannya.
- (3) Direktorat Jenderal PAUD dan Pendidikan Dasar dan Menengah perlu melakukan advokasi kepada stakeholder daerah (UPT dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota) serta pendampingan pada satuan pendidikan.
- (4) Sekretaris Jenderal Kemendikdasmen: (1) mengembangkan dan menyediakan infrastruktur teknologi pendukung pelatihan dan implementasi pembelajaran mendalam, termasuk platform digital dan sumber daya pembelajaran berbasis teknologi; serta (2) mengembangkan dan menyebarluaskan praktik baik terkait pembelajaran mendalam melalui Rumah Pendidikan dan penguatan pembelajaran mendalam melalui platform digital.
- (5) Pemerintah Daerah: (1) membuat perencanaan program untuk pembelajaran mendalam; (2) melakukan pendampingan dan pelatihan kepada satuan

- pendidikan; (3) melakukan koordinasi dengan UPT untuk pendampingan; serta (4) melakukan monitoring dan evaluasi ke satuan pendidikan.
- (6) Satuan pendidikan perlu mengembangkan sistem penguatan komunitas belajar intra dan antarsekolah dengan menerapkan inkuiri kolaboratif;
 - (7) Pusat Perbukuan perlu melaksanakan pengembangan, pembinaan, dan pengawasan sistem perbukuan agar relevan dengan esensi dan tujuan pembelajaran mendalam.
 - (8) Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK): (1) meningkatkan kapasitas calon guru dan tenaga kependidikan melalui pendidikan terintegrasi dengan pendekatan pembelajaran mendalam; serta (2) menjalin kemitraan dengan sekolah dalam tridharma perguruan tinggi untuk penjaminan mutu, pemantauan efektivitas, sekaligus upaya pendampingan berkelanjutan implementasi pembelajaran mendalam.

5. Dampak dari program *crosscutting/collaborative*

a) Kolaborasi dan Koordinasi yang Meningkat:

Program *crosscutting* dapat mempromosikan kerja sama antara berbagai Satuan Kerja atau fungsi dalam mencapai tujuan bersama. Ini dapat meningkatkan koordinasi antar Satuan Kerja organisasi atau antar bagian dalam satu organisasi.

b) Efisiensi Sumber Daya:

Dengan menyatukan upaya dan sumber daya dari berbagai sektor atau fungsionalitas, program *crosscutting* dapat membantu menghindari tumpang tindih dan pemborosan sumber daya. Ini dapat meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran dan SDM.

c) Pemecahan Masalah Kompleks:

Permasalahan kompleks sering kali melibatkan berbagai aspek dan faktor. Program *crosscutting* dapat memberikan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai pihak yang terkait, membantu pemecahan masalah secara lebih menyeluruh.

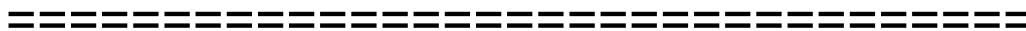


Kemendikdasmen



BAB IV

PENUTUP





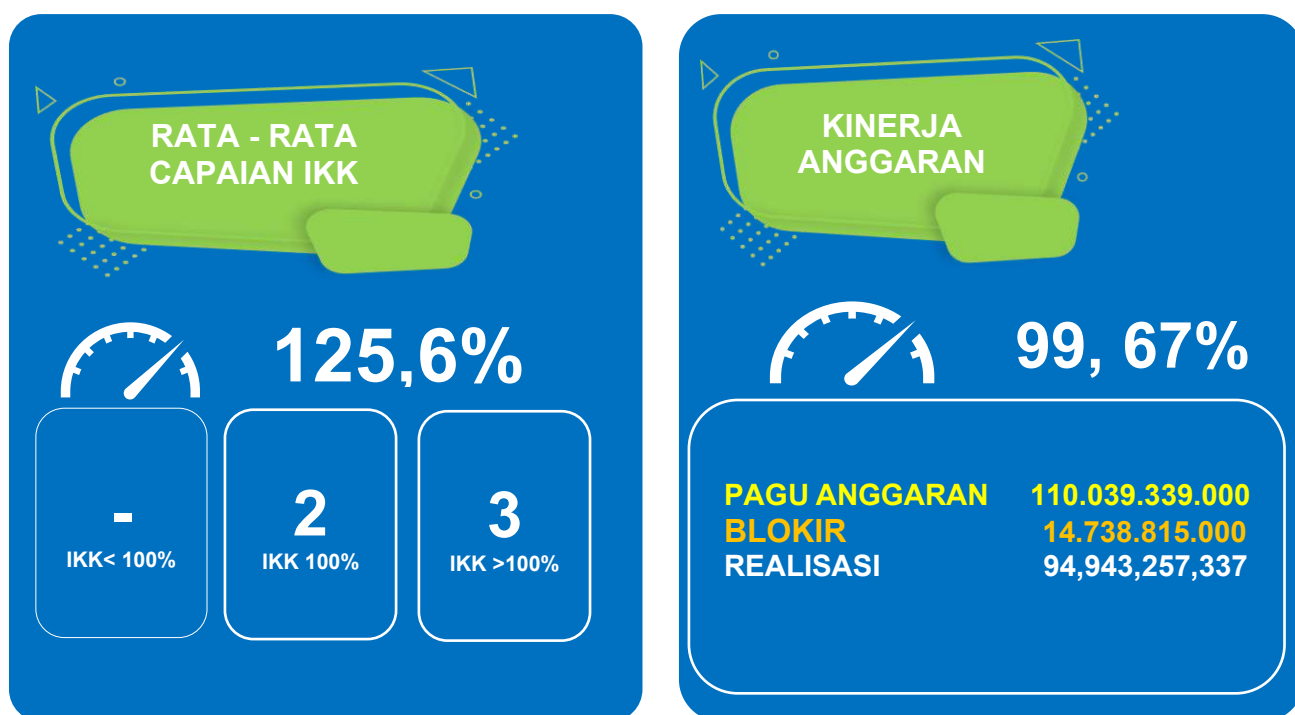
BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Tahun 2025 ini merupakan bentuk akuntabilitas Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan atas pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang tahun anggaran 2025. Capaian kinerja yang disampaikan dalam laporan ini menunjukkan tingkat keberhasilan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan, sekaligus mengidentifikasi area yang masih memerlukan perbaikan.

Melalui evaluasi ini, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan berkomitmen untuk memperkuat langkah peningkatan kinerja di tahun berikutnya, termasuk penguatan tata kelola, efektivitas program, serta efisiensi pemanfaatan anggaran.

Laporan ini diharapkan menjadi dasar pengambilan keputusan dan penyempurnaan perencanaan, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Kerja semakin selaras dengan arah kebijakan Renstra 2025–2029.

Selama tahun 2025, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan berhasil melaksanakan seluruh kegiatan untuk mendukung pencapaian target yang ditetapkan. Berikut ringkasan pencapaian indikator kinerja dan kinerja keuangan.



Kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan pada Tahun 2025, secara keseluruhan dinyatakan berhasil karena capaian rata-ratanya sebesar 121 % dari 5 (lima) Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Capaian kinerja tersebut turut didukung kinerja keuangan di tahun anggaran 2025 dengan penggunaan anggaran sebesar **Rp.94.943.257.337**, **Blokir Rp. 14.738.815.000** dari Total PAGU sebesar **Rp. 110.039.339.000**.

Dari hasil evaluasi kinerja, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian antara lain:

1. Beban tugas peserta Pelatihan berlebihan. Peserta di beberapa provinsi melaporkan bahwa volume tugas yang diberikan dalam LMS terlalu banyak dan tidak seimbang dengan waktu yang tersedia.
2. Kendala teknis dan infrastruktur digital. Permasalahan teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil, keterbatasan perangkat, serta gangguan sistem LMS menjadi isu dominan di provinsi luar Jawa, terutama di wilayah Sulawesi, Kalimantan, dan Nusa Tenggara.
3. Implementasi Kepmendikdasmen No. 129/P/2025 (Bagian F). Sebagian besar laporan menunjukkan bahwa panduan teknis pelatihan belum sepenuhnya

seragam antar provinsi (belum sepenuhnya sesuai dengan Kepmendikdasmen No. 129/P/2025. Ada perbedaan pemahaman dalam penerapan jadwal, mekanisme mentoring, dan pelaporan hasil. Akibatnya, efektivitas pelatihan menjadi tidak merata, dan proses monitoring pusat sulit dilakukan karena format data dan indikator capaian tidak seragam.

4

Ketidaksinkronan jadwal pengajar pelatihan BCKS dan peserta. Ketidaksesuaian waktu antara pengajar pelatihan BCKS dan peserta mengakibatkan keterlambatan dalam proses umpan balik. Peserta di beberapa wilayah melaporkan bahwa jadwal bimbingan sering bertabrakan dengan kegiatan sekolah atau pelatihan lain, sehingga interaksi tatap maya tidak maksimal. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas pembimbingan dan mengurangi makna proses belajar reflektif dalam program.

Solusi dan Rekomendasi:

1

Penyesuaian waktu dan jadwal pelaksanaan. Hampir seluruh provinsi melakukan penyesuaian waktu, beban tugas, dan durasi pelatihan sebagai strategi utama untuk mengatasi keterbatasan durasi dan tingginya beban kerja peserta;

2

Penguatan pendampingan Pengajar Pelatihan BCKS dan panitia daerah. Pendampingan intensif yang dilakukan oleh pengajar pelatihan BCKS dan panitia provinsi terbukti menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas pelatihan.

3

Komunikasi intensif melalui grup daring. Pemanfaatan media komunikasi daring seperti WhatsApp, Telegram, dan Google Chat menjadi sarana kolaboratif yang efektif dalam mempercepat koordinasi, menyampaikan informasi terbaru, serta memecahkan masalah secara kolektif

4

Pemanfaatan sumber daya lokal dan mandiri. Keterbatasan sarana dan prasarana di beberapa provinsi tidak menghalangi pelaksanaan pelatihan berkat adanya inisiatif lokal yang kuat

Berikut gambaran arah dan kebijakan bidang pendidikan untuk periode berikutnya:

-  1 Memperkuat koordinasi dengan Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam percepatan pemenuhan Calon Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah;
-  2 Memperkuat pendampingan dan pengawasan pelaksanaan seleksi Bakal Calon Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melalui pembiayaan APBN dan APBD.
-  3 Memperkuat komitmen dan dukungan anggaran dari pemda untuk peningkatan kompetensi tendik di daerah. Harapannya selain terselenggara pelatihan tendik dengan anggaran APBN, juga didukung pelatihan tendik dengan anggaran APBD sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing daerah, sehingga jumlah sasaran tendik yang mengikuti peningkatan kapasitas menjadi lebih banyak.
-  4 Meningkatkan aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi anggaran Satker di lingkungan Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan mendapatkan Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dengan kategori sangat baik dan Predikat SAKIP kategori A.



Kemendikdasmen



LAMPIRAN

=====

LAMPIRAN:
PERJANJIAN KINERJA
PERJANJIAN KERJASAMA
PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV



LAMPIRAN



Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Direktur Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan Dengan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Iwan Junaedi

Jabatan : Direktur Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd

Jabatan : Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan selaku
atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran Perjanjian Kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari Perjanjian Kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka optimalisasi pencapaian target Perjanjian Kinerja tersebut, baik dalam bentuk penghargaan maupun teguran.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	Persen	89,47
2	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	Persen	1,98
3	[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas	[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	Persen	0,53
4	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Predikat	Sangat Baik
5	[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah,	Predikat	A

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
		Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A		

No	Kode	Nama Kegiatan	Anggaran
1	7618	Pembinaan Kepala Sekolah Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan	Rp. 94.916.366.000
2	7619	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	Rp15.122.973.000
Total Anggaran			Rp. 110.039.339.000

Jakarta, 12 Desember 2025


 Ditandatangani secara elektronik oleh
 Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru
 Prof. Dr. Nunuk Suryani M.Pd


 Ditandatangani secara elektronik oleh
 Direktur Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan,
 Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru
 Dr. IWAN JUNAEDI, S.Si, M.Pd.

Kontrak Kerja Sama
ANTARA
BALAI BESAR GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (BBGTK)
PROVINSI JAWA TENGAH
DENGAN
SATUAN PENDIDIKAN SD NEGERI TEGALREJO

NOMOR : (6593/KKA-PM/KS.00.00/2025)
NOMOR : (400.3.5/93/2025/12)

TENTANG
PELAKSANAAN PELATIHAN PEMBELAJARAN MENDALAM KEPALA SEKOLAH,
PEMBELAJARAN MENDALAM GURU DI
SATUAN PENDIDIKAN SD NEGERI TEGALREJO

Pada hari ini Senin tanggal Dua Puluh Delapan bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima (28-07-2025) diadakan Kontrak Kerja Sama pelaksanaan pelatihan Pembelajaran Mendalam Kepala Sekolah, Pembelajaran Mendalam Guru untuk Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan antara:

1. Nama : Manik Adi Prakoso, S.E.
NIP : 198603212010121002
Jabatan : Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)
Alamat : Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan
Kampung Dadapan RT 06/RW 07, Desa Jatikuwung,
Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar,
Provinsi Jawa Tengah.

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) pada Balai Besar Guru dan Tenaga Kependidikan Provinsi Jawa Tengah, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang selanjutnya disebut PIHAK KESATU.

2. Nama : LILIK MARDIYONO
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat : Desa Tegalrejo, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten

Bertindak untuk dan atas nama Satuan Pendidikan, yang selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

Untuk selanjutnya PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA secara bersama-sama disebut PARA PIHAK dengan terlebih dahulu menerangkan bahwa:

Pernyataan		Check List
Substansi	1. Sasaran dalam laporan kinerja telah sesuai dengan sasaran dalam perjanjian kinerja	☒
	2. Sasaran dalam laporan kinerja telah selaras dengan rencana strategis	☒
	3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	☐
	4. IKSS/IKP/IKK dalam laporan kinerja telah sesuai dengan IKSS/IKP/IKK dalam perjanjian kinerja	☒
	5. Jika butir 4 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	☐
	6. Telah terdapat perbandingan data kinerja baik dengan tahun berjalan, dengan tahun lalu, tahun-tahun sebelumnya dan target akhir rencana strategis	☒
	7. Terdapat uraian analisis kinerja (program/kegiatan pendukung pencapaian indikator kinerja/ hambatan dan kendala/langkah antisipasi) pada setiap indikator kinerja	☒
	8. Terdapat uraian tingkat pencapaian sasaran sampai dengan tahun berjalan	☒
	9. IKSS/IKP/IKK telah cukup mengukur sasaran	☒
	10. IKSS/IKP/IKK telah SMART	☒

Pernyataan		Check List
Format	1. Laporan kinerja telah menyajikan data penting unit kerja	☒
	2. Laporan kinerja telah menyajikan informasi target kinerja	☒
	3. Laporan kinerja telah menyajikan capaian kinerja yang memadai	☒
	4. Telah menyajikan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan	☒
	5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan	☒
	6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan	☒
Mekanisme Penyusunan	1. Laporan kinerja disusun oleh tim yang bentuk atau unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi menyusun laporan kinerja	☒
	2. Informasi yang disampaikan dalam laporan kinerja telah didukung dengan data yang memadai	☒
	3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke tim/unit penyusun laporan kinerja	☒
	4. Telah ditetapkan penanggungjawab pengumpulan data/informasi dari setiap unit kerja	☒
	5. Data/informasi yang disampaikan dalam laporan kinerja telah diyakini keandalannya	☒

Pernyataan Telah Direviu
Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan
Tahun Anggaran 2025

Kami telah mereviu laporan kinerja Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan untuk tahun anggaran 2025 sesuai pedoman reviu atas laporan kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam laporan kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 16 Januari 2026

Ketua Tim Reviu,



Rita Dewi Suspalupi



Laporan Kinerja Triwulan 4
Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan
Tenaga Kependidikan
Tahun 2025

Berikut ini kami sampaikan hasil capaian kinerja pada Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan selama triwulan 4 tahun 2025.

A. Progress Capaian Kinerja

Sasaran/Indikator	Target PK	Satuan	Target TW 4	Realisasi
[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas				
[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik	89.47	Persen	89.47	94.57
[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya	1.98	Persen	1.98	3.5
[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran	0.53	Persen	0.53	0.77
[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan				
[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik	Sangat Baik	Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik
[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A	A	Predikat	A	A



Catatan :
 • UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
 • Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



B. Analisis Hasil Capaian Kinerja

[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas

[IKK 1.1] Persentase daerah yang memiliki ketersediaan tenaga kependidikan minimal baik

Progress/Kegiatan

1. Penerbitan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 7 Tahun 2025 adalah peraturan terbaru tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, menggantikan aturan lama untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem yang lebih terintegrasi dan objektif, mengatur proses rekrutmen, persyaratan, kompetensi, masa jabatan (termasuk jalur non-reguler untuk guru ASN), serta pemberhentian kepala sekolah, dan mencakup aspek penjaminan mutu serta pendanaan
2. Penyusunan aplikasi SIM KSPSTK untuk pemetaan kebutuhan kepala sekolah secara terpusat dan objektif. (baseline Dapodik);
3. Rekrutmen seleksi Administrasi, Substansi, dan Materi Pelatihan (Modul Pelatihan) BCKS sebagai talent pool pemimpin sekolah yang kompeten;
4. Advokasi terkait Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Program Pemimpin Satuan Pendidikan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (BKPSDM/Dinas Pendidikan). Seperti: Melalui Percepatan Penerbitan SK Pengangkatan Kepala Sekolah;
5. Pelatihan manajerial dan kepemimpinan sekolah dengan Pendanaan APBN dan APBD.

Kendala/Permasalahan

1. Masa Pensiun Massal: Banyaknya Kepala Sekolah senior yang pensiun di tahun 2024-2025 menciptakan kekosongan yang harus segera terpenuhi oleh calon baru yang memenuhi syarat.
2. Kesenjangan Geografis: Distribusi tenaga kependidikan yang memiliki sertifikasi manajerial belum merata ke wilayah pelosok.
3. Anggaran Daerah: Kemampuan APBD setiap daerah berbeda-beda dalam mendanai pelatihan kepemimpinan pendidikan yang intensif.

Strategi/Tindak Lanjut

1. Sinkronisasi dan Pemutakhiran Data Proyeksi

Langkah awal yang krusial adalah memastikan basis data kebutuhan dan ketersediaan Kepala Sekolah akurat sesuai dengan standar baru dalam regulasi 2025.

- ❖ Melakukan pemetaan komprehensif terhadap jumlah Kepala Sekolah yang akan pensiun pada tahun 2025-2026.
- ❖ Identifikasi Kesenjangan: Membandingkan jumlah satuan pendidikan dengan jumlah calon kepala sekolah yang telah memenuhi syarat administrasi sebagai calon Kepala Sekolah.
- ❖ Validasi Status "Baik": Menilai kembali profil Kepala Sekolah eksisting berdasarkan kriteria kualitas "minimal baik" yang diatur dalam



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



**Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik**

Permendikdasmen terbaru.

2. Optimalisasi Rekrutmen melalui *Talent Pool*

Memanfaatkan sistem seleksi yang lebih transparan dan berbasis kompetensi sesuai amanat kebijakan baru.

- ❖ Akselerasi Pengangkatan calon kepala sekolah: Memastikan daerah segera mengangkat calon kepala sekolah yang telah lulus seleksi ke dalam formasi Kepala Sekolah yang kosong.
- ❖ Digitalisasi Penugasan: Menggunakan platform terintegrasi untuk mempercepat proses penerbitan
- ❖ Surat Keputusan (SK) penugasan guna menghindari kekosongan kepemimpinan yang terlalu lama.

3. Peningkatan Kapasitas dan Pendampingan (Mentoring)

Ketersediaan tidak hanya soal jumlah (kuantitas), tetapi juga soal kualitas (kompetensi) yang masuk dalam kategori "baik".

- ❖ Program In-Service Training: Menyelenggarakan pelatihan manajerial berbasis digital bagi Kepala
- ❖ Sekolah baru untuk memenuhi standar kompetensi Permendikdasmen No. 7/2025.
- ❖ Sistem Mentoring Berjenjang: Membentuk komunitas belajar di mana Kepala Sekolah berkinerja unggul mendampingi Kepala Sekolah yang baru diangkat atau yang kinerjanya masih di bawah standar.

4. Penguatan Tata Kelola Distribusi di Daerah

Memastikan distribusi Kepala Sekolah merata, terutama di daerah tertinggal atau sekolah dengan tantangan tinggi.

- ❖ Insentif dan Relokasi: Memberikan skema insentif (finansial maupun jenjang karir) bagi Kepala Sekolah berkualitas "baik" yang bersedia ditempatkan di wilayah yang kekurangan tenaga kependidikan.
- ❖ Regulasi Turunan Daerah: Mendorong Pemerintah Daerah untuk menerbitkan Peraturan Kepala Daerah (Perkada) yang mengadopsi petunjuk teknis Permendikdasmen No. 7 Tahun 2025 agar implementasi di lapangan memiliki payung hukum yang kuat.

[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas
[IKK 1.2] Persentase tenaga kependidikan yang meningkat jenjang karirnya.



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



Progress/Kegiatan

1. Koordinasi antar lembaga pemangku kepentingan data sistem pengelolaan kinerja pengawas sekolah tahap pelaksanaan dan penilaian.
2. Penyusunan Rancangan Naskah Akademik tentang Jabatan Fungsional (JF) Pengawas Sekolah.
3. Finalisasi master produk Uji Kompetensi Perpindahan Jabatan (UKPJ) JF Pengawas Sekolah.

Kendala/Permasalahan

1. Penghapusan/Restrukturisasi Jabatan: adanya regulasi baru (seperti Permen PANRB No. 21 Tahun 2024) yang mengintegrasikan peran pengawas sekolah ke dalam fungsi kepemimpinan pendidikan yang lebih luas. Hal ini memicu ketidakpastian administratif, terutama dalam pengusulan kenaikan pangkat.
2. Aturan Masa Jabatan: Kebijakan pembatasan masa jabatan pengawas sekolah (misalnya hanya dua periode) untuk kemudian kembali menjadi guru, memengaruhi motivasi pengawas sekolah untuk mengejar jenjang karir tertinggi (Madya ke Utama).
3. Hambatan Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan (UKKJ)
Kenaikan jenjang karir saat ini wajib melalui UKKJ.

Kendalanya meliputi:

- a) Gap Kompetensi Digital: Penggunaan platform seperti e-Kinerja BKN dan PMM (Platform Merdeka Mengajar) menuntut literasi digital tinggi. Banyak pengawas sekolah senior (usia di atas 50 tahun) kesulitan beradaptasi dengan sistem pelaporan berbasis aplikasi.
- b) Standar Baru (SJT & Studi Kasus): Ujian beralih dari pola administratif konvensional ke metode Situational Judgement Test (SJT) yang menguji kemampuan pemecahan masalah nyata, menuntut adaptasi pola pikir dan kerja yang signifikan.
- c) Masalah Administrasi dan Sinkronisasi Data
Sinkronisasi SIM PKB dan Dapodik: Sering terjadi keterlambatan atau ketidaksesuaian pembaruan data antara Dapodik sekolah binaan dengan SIM PKB pengawas sekolah, menghambat proses aliran data akumulasi angka kredit tidak otomatis terbaca oleh sistem.

4. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai): Kesulitan dalam menyelaraskan



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



Rencana Hasil Kerja (RHK) pengawas sekolah dengan indikator Rapor Pendidikan Daerah, berakibat pada penilaian kinerja yang dianggap tidak relevan atau munculnya peringatan 'error' saat dikirim ke sistem BKN.

Strategi/Tindak Lanjut

Untuk pemenuhan kekurangan Pengawas Sekolah di daerah, pemerintah daerah disarankan memetakan target kenaikan jenjang (misal: dari Muda ke Madya, atau Madya ke Utama) sebagai berikut:

1. Target Tahunan: Minimal 20% - 25% dari total populasi Pengawas Sekolah di setiap jenjang harus diakselerasi untuk naik jabatan setiap tahunnya.
Rasio Ideal: Memastikan distribusi posisi ideal di jenjang tertentu (contohnya jenjang Madya), dengan mengarahkan minimal 10% pengawas sekolah senior menuju jenjang Pengawas Sekolah Ahli Utama untuk mengisi kebutuhan ahli di tingkat Provinsi/Nasional sekaligus mencegah penumpukan di jenjang Ahli Madya.
2. Jalur Akselerasi Peningkatan Karier
Berdasarkan regulasi terkini, kenaikan jenjang tidak lagi hanya berdasarkan pada pengumpulan/pemenuhan Angka Kredit (AK) konvensional, melainkan melalui:
Integrasi SKP dan Angka Kredit: Kenaikan pangkat kini berbasis Predikat Kinerja (Sangat Baik, Baik, dll.) yang dikonversi langsung menjadi Angka Kredit. Ini memudahkan pengawas sekolah yang berkinerja tinggi untuk naik jenjang lebih cepat.
3. Uji Kompetensi (Ukom): Persentase kelulusan Ukom harus ditingkatkan melalui bimbingan teknis pra- Ukom oleh Dinas Pendidikan dan pemangku kepentingan terkait agar pengawas sekolah siap menghadapi standar kompetensi baru.

[SK 1] Meningkatnya ketersediaan tenaga kependidikan berkualitas
[IKK 1.3] Persentase tenaga kependidikan yang terfasilitasi dalam program peningkatan kompetensi berbasis pendampingan pembelajaran

Progress/Kegiatan



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



Target sebanyak 5.150 orang, tetapi realisasi sampai dengan akhir tahun 2025 sebanyak 4.819 orang peserta Pelatihan BCKS dan sebanyak 4.769 orang yang lulus, prosentase capaian pada tahun 2025 sebanyak 92,60%.

Kendala/Permasalahan

1. Tantangan Manajemen Waktu dan Beban Belajar

- a. Proporsi tugas dan alokasi waktu: Peserta pelatihan seringkali mengalami tantangan dalam membagi waktu antara menyelesaikan tugas (Lembar Kerja/LK) yang banyak dan membutuhkan analisis tinggi, dengan waktu istirahat yang tersedia.
- b. Durasi Pembelajaran Mandiri Singkat: Waktu yang dialokasikan untuk pembelajaran mandiri (daring) dinilai singkat untuk materi dan jumlah tugas, yang menyebabkan peserta merasa terburu-buru dan kualitas pemahaman materi menjadi kurang maksimal.
- c. Jadwal Harian (Relatif) Padat: Perencanaan jadwal harian pelatihan, terutama yang mencakup sesi malam, dirasakan terlalu padat dan perlu fleksibilitas, sehingga mempengaruhi waktu istirahat dan ibadah peserta.

2. Kondisi Infrastruktur Digital dan Fasilitas

Konektivitas Internet dan Listrik: Tidak semua wilayah memiliki konektivitas internet yang stabil, ketersediaan perangkat teknologi (komputer/proyektor), atau pasokan listrik yang andal. Hal ini mempengaruhi pembelajaran daring, penggunaan Learning Management System (LMS), dan pemantauan digital.

Sarana dan Prasarana Fisik: Fasilitas pendukung seperti kualitas penginapan, ketersediaan air di asrama, pendingin ruangan (AC) di ruang pelatihan, dan kelengkapan Alat Tulis Kantor (ATK) sering kali perlu peningkatan di beberapa lokasi.

3. Sumber Daya Manusia Pendukung dan Koordinasi Berjenjang

Koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam pelatihan masih menjadi tantangan:

- a. Variasi Kualitas Pengajar: Terdapat perbedaan kemampuan pengajar (fasilitator) dalam mengelola pembelajaran orang dewasa (andragogi) dan memfasilitasi diskusi studi kasus,



Catatan :

- UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik

sehingga berpotensi menciptakan perbedaan dalam pengalaman belajar peserta.

- b. Koordinasi Kepala Sekolah Mentor: Kepala Sekolah Mentor sering menerima informasi mengenai jadwal shadowing atau praktik lapangan dalam waktu relatif singkat. Selain itu, perlu adanya penyesuaian antara jadwal kunjungan sekolah mentor dengan modul yang sedang dipelajari peserta, dan perlunya pemahaman Kepala Sekolah mentor terhadap kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh BCKS.
 - c. Koordinasi berjenjang: Pelibatan banyak pihak (Direktorat, UPT, Dinas) memerlukan mekanisme komunikasi yang lebih efisien, karena ketidaksamaan pemahaman prosedur dapat berpotensi mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pelatihan.
4. Tantangan Sistem Digital (LMS)
- Meskipun LMS merupakan elemen kunci, implementasinya menghadapi hambatan teknis dan manajerial:
- a. Literasi Digital dan Gangguan Teknis: Penggunaan LMS memerlukan literasi digital yang memadai, dan tantangan muncul ketika sistem mengalami gangguan teknis atau tidak selaras dengan desain pelatihan (*flipped learning*). Selain itu, peserta dengan kemampuan IT yang beragam memunculkan kesulitan mengakses LMS.
 - b. Konsistensi Instrumen: Perlu penyesuaian istilah dan rubrik penilaian antara modul, Lembar Kerja (LK), dan sistem di LMS.

Strategi/Tindak Lanjut

1. Secara manual, berkoordinasi langsung dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota terkait permasalahan data calon Kepala Sekolah;
2. Mengakomodir permintaan Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Provinsi/Kab/Kota terkait penyiapan Seleksi Calon Kepala Sekolah dari jalur mandiri dengan pembiayaan APBD;
3. Mendorong Pemerintah Daerah dalam percepatan pemenuhan Calon Kepala Sekolah yang kosong, masih plt melalui kegiatan Sosialisasi, Kunjungan Kerja, dll termasuk kolaborasi dengan stakeholder di daerah (PLN dsb) dalam keterdukungan infrastruktur.



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik, dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

[IKK 2.1] Capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal sangat baik

Progress/Kegiatan

Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan telah melaksanakan berbagai langkah strategis dalam rangka memastikan capaian Nilai Kinerja Anggaran berada pada kategori **minimal Sangat Baik**. Upaya tersebut diwujudkan melalui penguatan perencanaan anggaran yang berbasis kinerja, percepatan pelaksanaan program dan kegiatan prioritas, serta optimalisasi penyerapan anggaran secara tepat waktu dan tepat sasaran

Kendala/Permasalahan

Tidak ada kendala

Strategi/Tindak Lanjut

Monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap realisasi fisik dan keuangan, peningkatan kualitas pelaporan kinerja, serta penguatan koordinasi dengan unit kerja terkait. Melalui langkah-langkah tersebut, pelaksanaan anggaran dapat berjalan efektif, efisien, dan akuntabel sehingga mendukung pencapaian target kinerja Direktorat secara keseluruhan.



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI.



**Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik**

[SK 2] Meningkatnya tata kelola Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan

[IKK 2.2] Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan minimal A

Progress/Kegiatan

Realisasi pada Indikator sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Kendala/Permasalahan

Tidak ada kendala

Strategi/Tindak Lanjut

Hasil Evaluasi Kinerja dimanfaatkan secara aktif untuk perbaikan di masa mendatang.

C. Realisasi Fisik dan Anggaran per-Rincian Output

No	Rincian Output	Satuan	Fisik		Anggaran		
			Target	Realisasi	Alokasi	Realisasi	%
1	[DI.7618.QDC.00 1] Calon Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah yang mendapatkan Bimtek Pendidikan Kepemimpinan	Orang	5150	5150	Rp13.946.457.000	Rp10.850.410.957	77.80
2	[DI.7618.QDC.00 2] Kepala Sekolah yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	Orang	295	295	Rp2.592.173.000	Rp1.891.108.649	72.95
3	[DI.7618.QDC.00 3] Pengawas Sekolah yang Difasilitasi dalam Pengembangan Karir	Orang	1500	1500	Rp7.049.391.000	Rp7.048.540.020	99.99



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2004 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSEI



Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik

No	Rincian Output	Satuan	Fisik		Anggaran		
			Target	Realisasi	Alokasi	Realisasi	%
4	[DI.7618.QDC.004] Kepala sekolah Pengawas sekolah dan Tenaga Kependidikan yang	Orang	579	650	Rp18.832.543.000	Rp18.805.973.843	99.86
5	[DI.7618.SCI.005] Tenaga Kependidikan yang mendapatkan bimtek pengembangan kompetensi	Orang	17310	17310	Rp43.936.184.000	Rp33.939.015.685	77.25
6	[DI.7618.UBA.006] Penataan kepala sekolah pengawas sekolah dan tenaga kependidikan	Provinsi	38	38	Rp8.559.618.000	Rp7.603.769.389	88.83
7	[WA.7619.EBA.956] Layanan BMN	Layanan	1	1	Rp10.000.000	Rp7.900.000	79.00
8	[WA.7619.EBA.962] Layanan Umum	Layanan	1	1	Rp164.800.000	Rp164.798.000	100.00
9	[WA.7619.EBA.994] Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	Rp14.948.173.000	Rp14.631.740.794	97.88
Total Anggaran					Rp110.039.339.000	Rp94.943.257.337	86.28

D. Rekomendasi Pimpinan

- Penguatan Tata Kelola Pengangkatan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.
- Salah satu indikator utama adalah pemenuhan kebutuhan Kepala Sekolah (KS) dan Pengawas Sekolah (PS)
- Peningkatan Kapasitas Tenaga Kependidikan (Tendik) (seperti Tenaga Administrasi, Pustakawan, dan Laboran)
- Optimalisasi Peran Pengawas Sekolah melalui Peningkatan Karir mekanisme Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang (UKKJ) Pengawas Sekolah
- Optimalisasi Nilai Kinerja Anggaran (NKA) melalui pemenuhan Nilai EKA dan IKPA.
- Peningkatan Kualitas Implementasi SAKIP melalui:



Catatan :
 • UU ITE No 1 Tahun 2004 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
 • Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE



- g) Cascading Kinerja: Memastikan seluruh indikator kinerja utama (IKU) telah terdistribusi secara tepat hingga ke level jabatan fungsional dan staf pelaksana untuk menghindari tumpang tindih tanggung jawab.
- h) Evaluasi Berbasis Dampak: Menggeser fokus evaluasi SAKIP dari efisiensi proses menuju pengukuran dampak nyata (Outcome) bagi masyarakat atau pemangku kepentingan.

Jakarta, 20 Januari 2026



Ditandatangani secara elektronik oleh
Direktur Kepala Sekolah, Pengawas
Sekolah, dan Tenaga Kependidikan,
Direktorat Jenderal Guru, Tenaga
Kependidikan, dan Pendidikan Guru

Dr. Iwan Junaedi, S.Si, M.Pd.



Catatan :
• UU ITE No 1 Tahun 2024 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE





Kemendikdasmen